

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium
2006–2009

Miroslava Švarcová

Vliv rekvalifikace
na zaměstnanost uchazečů o zaměstnání
v rámci lokálního trhu práce

The influence of reskilling
to employment of job applicants
in the local job market

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí práce:.....PhDr. Michal Šerák, Ph.D.

Poděkování

Děkuji PhDr. Michalu Šerákovi, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce
a za poskytnutou pomoc.

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne 30.6.2009

.....

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá tématem rekvalifikace. Úvodní část popisuje obecné teoretické pojmy, které souvisí s nezaměstnaností, rozebírá rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. Práce poukazuje na současný systém rekvalifikačního vzdělávání v České republice, sleduje historický vývoj politiky zaměstnanosti a nakonec rozebírá možnosti rekvalifikačního vzdělávání v okrese Most.

Nedílnou součástí této práce je obecná charakteristika mosteckého regionu, který je specifický vysokou mírou nezaměstnanosti a omezenými možnostmi zaměstnanosti. Proto je práce zaměřena hlavně na rekvalifikace realizované úřady práce pro nezaměstnané.

Statistická data, která jsou v bakalářské práci analyzována, jsou za období 2004–2008 a týkají se rekvalifikací, které realizoval Úřad práce v Mostě. Cílem této analýzy bylo porovnat vliv věku, vzdělání a pohlaví na vstup do rekvalifikace. Dále jsou podchyceny výsledky rekvalifikace u rizikových skupin.

Klíčová slova:

Rekvalifikace, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce.

ANNOTATION

This bachelor's thesis is concerned with reskilling issue. Preamble describes general theoretical principles which are related to unemployment and risk's groups that are mostly endangered. This essay gets point out of reskills's education in Czech Republic, describes this issue since own historical evolution and finally puts mind to present possibilities of reskilling in Most district.

Integral part of the thesis is characterization of Most region which is specific with high rate of unemployment and limited work chance. Therefore the thesis is mainly focused to reskilling which is provided by labour office for jobless people.

Statistical returns, used and analyzed in bachelor's thesis, comes from period 2004–2008 and are connected to reskilling which were realized by labour office of the Most City. The purpose of my analyses is comparing influence of age, education and gender for entrance to reskilling process. As well as there are results of reskilling of determined risk groups.

Key words:

Reskilling, employment, unemployment, employment policy, labour office.

OBSAH

0 ÚVOD.....	8
1 NEZAMĚSTNANOST	10
1.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	11
1.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	13
1.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI, JEJÍ ZJIŠŤOVÁNÍ A VÝVOJ	15
1.4 EKONOMICKÉ, PSYCHOLOGICKÉ A SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI	16
2 RIZIKOVÉ SKUPINY	19
2.1 ABSOLVENTI	19
2.2 LIDÉ BEZ NEBO S NÍZKÝM STUPNĚM KVALIFIKACE.....	22
2.3 OSOBY STARŠÍ PADESÁTI LET	22
2.4 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ LIDÉ	23
2.5 OSOBY PEČUJÍCÍ O MALÉ DĚTI	24
2.6 NÁRODNOSTNÍ MENŠINY	25
2.7 CIZINCI	27
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	29
3.1 HISTORICKÝ VÝVOJ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍ POLITIKY	29
3.2 VYMEZENÍ STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ HLAVNÍ ÚKOLY	34
3.3 INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	36
4 REKVALIFIKACE	38
4.1 LEGISLATIVA	38
4.2 DRUHY REKVALIFIKACE.....	40
4.2.1. Rekvalifikace zajišťovaná úřadem práce.....	42
4.2.2. Rekvalifikace zajišťovaná zaměstnavatelem.....	43
4.3 PROCES REKVALIFIKACE (ZAJIŠŤOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE).....	45
4.3.1. Otevření rekvalifikačního kurzu	45
4.3.2. Dohoda o rekvalifikaci	47
5 CHARAKTERISTIKA OKRESU MOST.....	49
5.1 MOŽNOSTI ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE MOST	51
5.1.1. Limitní faktor – Povrchová těžba hnědého uhlí.....	51
5.1.2. Limitní faktor – Energetický průmysl	52
5.1.3. Limitní faktor – Petrochemický průmysl.....	53
5.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE MOST	55
6 REKVALIFIKACE V OKRESE MOST.....	57
6.1 REKVALIFIKAČNÍ PROGRAMY	58
6.2 STATISTICKÁ DATA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	60
7 ZÁVĚR	68
8 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ	71

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	–	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	–	Česká republika
ČSSR	–	Československá socialistická republika
EU	–	Evropská unie
MPSV	–	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	–	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
VOŠ	–	Vyšší odborná škola
VŠ	–	Vysoká škola

0 ÚVOD

Další vzdělávání je zejména v poslední době velmi diskutované téma. Ona známá věta, že „člověk se učí celý život“, kterou jsem během školních let slýchávala od svých rodičů a učitelů a kterou jsem spíše považovala za řečnickou frázi, mi v dospělosti přijde značně výstižná. Vůbec neplatí, že absolvent učebního oboru, střední či vysoké školy je plně připraven na svůj pracovní život. Jak se neustále vyvíjí technologické postupy ve výrobě, služby se přizpůsobují aktuálním požadavkům stále náročnější klientely, tak především práceschopný člověk musí umět na tyto skutečnosti flexibilně reagovat pro udržení či zlepšení své ekonomické situace. Je tedy důležité neustálé doplňování původního vzdělání, což napomáhá ve zvládnutí zvyšujících se potřeb moderního světa.

Rekvalifikace představuje pojem, pod kterým si zřejmě většina zaměstnaných, ale i nezaměstnaných, osob představí možnost, jak zvýšit své uplatnění na trhu práce. Je to také v současné době finančně poměrně lukrativní oblast. Je možné čerpat značnou část finančních prostředků od státu či Evropské unie. Ovšem, zda náklady, které jsou do rekvalifikačních aktivit vloženy, přináší i adekvátní výnosy, je přinejmenším diskutabilní.

Ve své bakalářské práci se zaměřuji na využití rekvalifikace ke zvyšování konkurenceschopnosti práceschopných obyvatel na trhu práce. Prvotním důvodem pro volbu tohoto tématu byla moje osobní zkušenost na pozici specialisty pro nábor. Při pohovorech s uchazeči o zaměstnání do společnosti, pro kterou jsem pracovala či pracuji, jsem se setkávala s poměrně negativními názory. Osoby, které rekvalifikací prošly, ji shledávaly jako zcela bez přínosu nebo jen s minimálním dopadem na jejich následnou zaměstnatelnost. Proto mne velmi zajímalo, jakým způsobem je celý proces rekvalifikací nastaven, jeho průběh, jaké subjekty jsou do něj zainteresovány, jaká je s ním spojená legislativa.

Cílem mé práce je zmapovat současnou situaci v okrese Most v Ústeckém kraji. Tuto lokalitu jsem si zvolila z toho důvodu, že zde žijí, a také proto, že mostecký region je znám svou vysokou mírou nezaměstnanosti. Z mého pohledu je tedy přínosné zjistit, jak jsou právě zde možnosti rekvalifikací využívány a s jakými výsledky.

V prvních dvou částech bakalářské práce řeším teoretické souvislosti, jež se týkají nezaměstnanosti, rozebírám rizikové skupiny, kterých se nezaměstnanost nejvíce dotýká. V následující části se zaměřuji na politiku zaměstnanosti, sleduji její historický vývoj a současný stav. Ve čtvrté části se již dostávám ke konkrétnímu nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které je tématem této práce, tj. k rekvalifikaci. V páté a šesté části prezentuji statistické údaje zacílené na míru nezaměstnanosti a její vývoj a rekvalifikační programy v okrese Most.

Pro získání potřebných statistických dat jsem oslovila zástupce Úřadu práce v Mostě. Dále jsem spolupracovala se vzdělávacími subjekty působící v mosteckém regionu, které rekvalifikační aktivity zajišťují. Mnohé informace potřebné pro mé pochopení celého procesu vycházely ze zkušeností pracovníků, kteří se v této oblasti dlouhodobě pohybují, pomohly mi jejich rady i názory. Doufám, že svou prací alespoň trochu přispěji ke zmapování situace týkající se rekvalifikací a k vyzdvižení potřeby se této otázce i nadále věnovat.

1 NEZAMĚŠTNANOST

Před rokem 1989 představovala nezaměstnanost pro občany ČSSR stav, se kterým valná většina neměla osobní zkušenost a znali jej pouze z kusých informací o zemích západní Evropy či USA. Nezaměstnanost se jako taková samozřejmě přirozeně vyskytovala v tržních ekonomikách. Oproti tomu socialistické státy deklarovali tzv. plnou zaměstnanost. Oficiálně tento pojem vyjadřoval fakt, že pro všechny pracující musí být zajištěna práce a kdo se jí vyhýbal, byl trestán za tzv. „příživnictví“. Za doby totalitního režimu jsem ještě nepracovala, přesto si myslím, že neoficiálně tak docházelo k umělému vytváření pracovních míst tj. přezaměstnanosti, což mělo za důsledek snížení efektivity práce a zpomalení či dokonce zastavení konkurenceschopnosti pracovní síly.

Každý stav má svou příčinu a důsledek. Jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti jsou strukturální změny v ekonomice (změny v odvětví ekonomiky). S tím souvisí úpadek či snížení výroby, zavádění nových technologických postupů, pro které není potřeba velký počet pracovníků, či nasycení trhu zbožím dlouhodobé spotřeby. Dále sem patří nevhodný výběr oboru, který nezaměstnaní lidé vystudovali, vysoký počet absolventů oboru, který v určité době není zaměstnavateli poptáván, minimální nebo nedostatečné znalosti neodpovídající požadavkům zaměstnavatelů. Jako další z příčin nezaměstnanosti je dobré zmínit dobrovolné rozhodnutí občanů o tom, že budou nezaměstnanými – ať už po určitou dobu (např. hledání lepšího pracovního místa), anebo natrvalo. Velký problém představuje také nepružnost trhu práce. Ta je způsobena vyšší mírou ochrany zaměstnanců, vysokým daňovým a odvodovým zatížením práce, vysokými sociálními podporami, nízkou mobilitou práce, nefungujícím trhem bydlení a v neposlední řadě špatným systémem školství.

Důsledkem nezaměstnanosti jsou ekonomické, psychologické a sociální aspekty, kterým se budu v mé práci podrobněji věnovat později.

1.1 Vymezení základních pojmů

V této podkapitole jsou vysvětleny pojmy, které úzce souvisí s tématem rekvalifikace, a které budu v práci dále zmiňovat či se jimi blíže zabývat.

Nezaměstnanost – obecně ji vystihuje stav, kdy lidé chtějí pracovat, hledají si práci, která je pro ně běžným zdrojem obživy, ale nemohou žádnou práci odpovídající jejich kvalifikaci sehnat. Současně se musí jednat o aktivní pracovní sílu. Kotýnková, M., Němec, O. (2003) ji definují jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky. Nezaměstnanost značně zatěžuje státní rozpočet, protože jsou z něj vypláceny dávky v nezaměstnanosti.

Nezaměstnaný – člověk, který chce a zároveň je schopen pracovat, ale z různých důvodů nemůže uzavřít pracovněprávní poměr, za který by pobíral mzdu. Nezaměstnaného lze dále definovat jako osobu, která také chce a může pracovat, ale není schopna nalézt zaměstnání odpovídající její kvalifikaci. Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let,
- chce pracovat,
- je schopna nastoupit do práce do 14 dnů,

(tyto tři podmínky musí platit současně).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, definuje nezaměstnaného jako občana, který není v pracovněprávním vztahu nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání a zároveň se uchází o zaměstnání u příslušného úřadu práce (§ 25 odst. 1).

V souvislosti s popisem pojmu nezaměstnaný je třeba zmínit stav, kdy za nezaměstnaného považujeme osobu, která také chce a je schopna pracovat,

ale oficiálně nepracuje. Na úřadu práce je hlášena jako uchazeč o zaměstnání, čerpá podporu v nezaměstnanosti, ovšem má další finanční příjem z tzv. „práce na černo“. Podle mého názoru tento stav umožňuje nepoměr mezi minimální mzdou a výší sociálních dávek, na které má nezaměstnaný nárok.

Zájemce o zaměstnání -- fyzická osoba, která má zájem o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Pro zájemce o zaměstnání zprostředkovává úřad práce vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci (podle § 22 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.). Zájemce o zaměstnání může požádat o zařazení do této evidence u kteréhokoliv úřadu práce v České republice (ČR).

Uchazeč o zaměstnání – fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má trvalé bydliště. Pro zařazení do evidence musí uchazeč splnit zákonem stanovené podmínky, kdy uchazeč nesmí být v žádném pracovněprávním vztahu, ve služebním poměru nebo osoba samostatně výdělečně činná, pěstounem, studentem denního studia, invalidním důchodcem, ve vazbě či vykonávat trest odnětí svobody (podle § 24, 25 odst. 1, 2 zákona č. 435/2004 Sb.).

Podpora v nezaměstnanosti – finanční výpomoc pro ty, kdo práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Podmínkou je registrace na úřadu práce v místě trvalého bydliště. Zákon stanovuje délku „podpůrčí doby“, která se liší v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání (podle § 43 odst. 1 zákona č. 435/2006 Sb.). Tato délka je následující:

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| ▪ do 50 let věku | → podpůrčí doba v délce 5 měsíců; |
| ▪ nad 50 do 55 let věku | → podpůrčí doba v délce 8 měsíců; |
| ▪ nad 55 let věku | → podpůrčí doba v délce 11 měsíců. |

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost rozlišujeme v nejobecnějším členění na dobrovolnou a nedobrovolnou. Nedobrovolná nezaměstnanost převažuje. Níže jsou blíže specifikovány jednotlivé druhy nezaměstnanosti.

Dobrovolná nezaměstnanost – praceschopná osoba setrvává dobrovolně nezaměstnaná a není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu. Lze ji nazvat také jako nezaměstnanost z preference volného času, kdy nezaměstnaný dává přednost studiu, péči o rodinu apod., před nedostatečně placenou prací. Pokud by fungovala dokonalá konkurence na trhu práce, pak by existovala pouze dobrovolná nezaměstnanost. Tu by zajišťovala rovnováha mezi nabídkou a poptávkou (Buchtová, 2002, s. 65). U tohoto druhu nezaměstnanosti je velmi patrná možnost neformálního výdělků. Je možné ji snížit zvětšením rozdílů mezi sociálními dávkami, hmotným zabezpečením v nezaměstnanosti a výší minimální mzdy. Dobrovolná nezaměstnanost se nezahrnuje do statistik nezaměstnaných, je však nutné podotknout, že určitý počet dobrovolně nezaměstnaných bývá oficiálně evidován a je tak zkreslována míra nezaměstnanosti ve společnosti.

Frikční nezaměstnanost – spočívá v důsledku neustálého pohybu pracovních sil na trhu práce, pracovník přechází z jednoho zaměstnání do druhého. Tato forma nezaměstnanosti je spíše dočasná, protože není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí. Charakterizuje ji stav, kdy lidé mění svá zaměstnání z důvodu lepší pracovní nabídky, mění místo trvalého pobytu nebo teprve hledají práci po studiu. Vzhledem k její krátké době trvání nezaměstnaného psychicky ani materiálně příliš nezatěžuje. Lze ji charakterizovat jako nejméně závažnou.

Sezónní nezaměstnanost – spočívá v sezónní fluktuaci poptávky po práci. Jedná se např. o oblast stavebnictví, lesnictví a zemědělství, ale také turistický průmysl aj. Je součástí frikční nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost – je založena na nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území. Tento nesoulad může vzniknout, pokud se zvyšuje poptávka po určitém druhu práce, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje. Zároveň se nabídka nepřizpůsobuje dostatečně rychle.

Strukturální nezaměstnanost se projevuje v obdobích, kdy zanikají některé obory výroby a služby nebo vznikají obory nové, včetně zavádění nových technologií. Prostředkem, jak minimalizovat tento druh nezaměstnanosti, je včasná rekvalifikace pracovníků. Tento druh nezaměstnanosti lze dobře sledovat zejména v regionech s těžkým průmyslem a těžbou surovin. V ČR se jedná zejména o Ostravsko, Mostecko a Chomutovsko, kde se těží uhlí. V dřívějších dobách zde byla poptávka po velkém počtu pracovních sil bez požadavku na vyšší kvalifikaci, která se zavedením těžké důlní mechanizace a útlumu těžby rapidně snížila a začala se projevovat vysoká nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost – jedná se o nezaměstnanost, jejíž příčinou je cyklický vývoj ekonomiky (konjunktura, stagnace, recese, deprese). Představuje rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a skutečnou mírou nezaměstnanosti. Platí zde nepřímá úměra, tzn. při recesi ekonomiky, kdy dochází k jejímu oslabování, klesá produkce a firmy propouštějí zaměstnance; v období růstu ekonomiky, zvyšování objemů výroby a služeb, nezaměstnanost klesá.

Dlouhodobá nezaměstnanost – nezaměstnaný nemá práci déle než jeden rok. Tento druh nezaměstnanosti patří mezi ty s nejvyšším dopadem na psychiku člověka. Již po šesti měsících bez práce nezaměstnaný ztrácí zájem o udržování sociálních kontaktů, snižuje se jeho aktivita a potřeba výkonu. V těchto případech je návrat do práce velmi těžký.

Částečná nezaměstnanost – stav, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu standardní týdenní pracovní doby, a to

z důvodu snížené poptávky po jeho výrobcích nebo službách. Jedná se o dočasné omezení (podle § 209 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.). Zejména v současné době hospodářské krize, je tento druh nezaměstnanosti velmi aktuální. Zaměstnavatelé, především výrobní podniky, dávají přednost tzv. odstávkám, před hromadným propouštěním. Během těchto dnů zaměstnanec pobírá náhradu mzdy, jejíž výše je 60 % až 80 % průměrného výdělku (podle § 130 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.).

1.3 Míra nezaměstnanosti, její zjišťování a vývoj

Základním kritériem, podle kterého se posuzuje úspěšnost, popř. neúspěšnost politiky zaměstnanosti, je míra nezaměstnanosti. Představuje ji poměr nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat, tj. zaměstnaným i nezaměstnaným. Míra nezaměstnanosti může být buď obecná nebo specifická (Mareš, 1998). Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.). Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především kategorie nezaměstnaných osob (muže, ženy, mládež, příslušníky etnických menšin, manuální dělníky atd.).

V různých zemích se pro zjišťování míry nezaměstnanosti využívá různých metod a postupů. V zásadě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na úřadech práce. Ve druhém případě jsou podkladem výběrová šetření, prováděná pravidelně v populaci. Tato šetření mají za úkol zahrnout celou populaci určitého státu žijící ve vlastních domácnostech. Velkou výhodou druhého postupu zjišťování míry nezaměstnanosti je fakt, že se do měření zahrnují nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadech práce.

Statistiky nezaměstnanosti v ČR uvádějí pouze ty osoby, které se registrují na úřadech práce k získání podpory v nezaměstnanosti. Nezahrnují se do nich lidé, kteří si práci nehledají a zároveň se neregistrují jako uchazeči o zaměstnání. Tito lidé na hledání práce buď rezignovali, nebo si práci hledají sami bez pomoci úřadu práce. Patří sem také osoby, které pracují na částečný úvazek, přesto by však chtěly pracovat na úvazek plný (týká se zejména oblasti zemědělství a lesnictví). Významnou skupinu reprezentují například mladiství, stavební a lesní dělníci, manuální pracovníci údržby zeleně a travních ploch nebo dělníci při sklizni ovoce a zeleniny; patří sem také osoby vyššího věku. Tento stav je označován pojmem *skrytá nezaměstnanost*.

1.4 Ekonomické, psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Práce je základní oblastí lidské aktivity, která má široký vliv na fyzické i duševní zdraví každého jedince. Souvisí to s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života, to vše je primárně odvozováno z našeho zaměstnání. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, nebo jejich uspokojování je s nimi úzce spjato.

Giddens (1999) rozlišuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. **Peníze.** Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. **Úroveň činnosti.** Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.

3. **Rozmanitost žití.** Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. **Struktura času.** Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.
5. **Sociální kontakt.** Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. **Osobní identita.** Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.

V prvních dnech nezaměstnanosti, a to se týká zejména jednorázové, může nezaměstnaný vnímat svůj stav dokonce pozitivně, jako určitý druh dovolené. Má dostatek času promyslet si svou životní situaci a naplánovat si, jakým směrem chce, aby se dál vyvíjela. Ovšem s narůstajícím počtem neúspěšných pokusů najít si nové zaměstnání, ze začínají projevovat negativní symptomy. Nezaměstnaný začíná inklinovat k pesimistickému postoji s pocity méněcennosti, nepotřebnosti, beznaděje, vyřazení se společnosti a ztrácí značně silné pojítko s realitou. Charakter důsledků nezaměstnanosti závisí jak na době bez zaměstnání, tak i na počtu osob, na které má tento stav přímý dopad (partner, děti, rodiče žijící s nezaměstnaným ve společné domácnosti).

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje pokles životní úrovně, sociální izolaci a může vést i k nárůstu patologického chování. To se může projevovat zvýšenou konzumací alkoholu či drog, kriminalitou nebo počty sebevražedných pokusů. Podle výzkumné studie, publikované v roce 2001

(Výrost, Slaměník, s. 102), vyplývá, že při zvýšení nezaměstnanosti o 1 % dochází ke zvýšení kriminality o 5,7 % a ke zvýšení sebevražd o 4,1 %.

Z výše uvedeného je zřejmé, že nezaměstnanost představuje významný sociálně nežádoucí jev. Jedná se o velký problém, který musí řešit nejen samotný nezaměstnaný, ale také celá společnost, potažmo stát.

Zvládání situace ztráty zaměstnání je velmi individuální a je podmíněno celou řadou faktorů, mezi které patří:

- odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži;
- věk a pohlaví jedince;
- dosažená kvalifikace;
- finanční možnosti nezaměstnaného;
- smysluplná osobní aktivita ve volném čase;
- délka nezaměstnanosti.

2 RIZIKOVÉ SKUPINY

Nezaměstnanost ohrožuje všechny práceschopné osoby, ovšem lze popsat určité skupiny lidí, kterých se dotýká více. Hlavní důvodem je fakt, že člověk se na trhu práce uplatňuje na základě určitých charakteristik, do kterých patří věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině aj. Na základě těchto charakteristik se vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. V následujících kapitolách jsou popsány rizikové skupiny osob, které jsou podle mého názoru z hlediska nezaměstnanosti nejvýznamnější.

2.1 Absolventi

Na základě dohody mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) je pro potřeby statistického sledování absolvent definován jako osoba, která je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, a u které doba od úspěšného ukončení studia nepřesahuje dva roky (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>).

Uplatnění absolventů odborných učilišť, středních a vysokých škol je ve srovnání s ostatní populací, která již má určitou pracovní zkušenost, podstatně nižší. Důvodem je právě nedostatek praktických zkušeností, základních pracovních návyků a také pracovní kontakty, které přispívají k lepší orientaci na pracovním trhu. Zaměstnavatelé raději upřednostňují pracovníky již s určitými pracovními schopnostmi a dovednostmi a nevyužívají možnosti „vychovat si“ své zaměstnance z absolventů. Hlavní důvod vidím v nákladech na vzdělávání, které nejsou malé. Délka prvního pracovního poměru po škole je relativně krátkodobá, přibližně 1 rok. Zaškolený absolvent tak nestihne adekvátně kompenzovat finanční prostředky do něj vložené svojí odvedenou prací.

S nezaměstnaností absolventů a mladistvých, kteří nemají zájem o získání zaměstnání, velmi úzce souvisí výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladiství ve správné době po ukončení školy neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je povede k sociálně patologickému chování. To má za následek negativní dopad jak na samotného jedince, tak i na společnost.

Motivace mladých lidí najít si práci je snižována také systémem sociálních dávek. Velmi často je nástupní mzda pro absolventa na stejné úrovni jako hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Pobírání těchto dávek bez aktivní účasti na hledání zaměstnání se tak může pro někoho stát jediným možným způsobem života. Neochotu najít si zaměstnání zejména u absolventů se základním nebo nižším stupněm ukončeného vzdělání (základní škola, výuční list) mohu potvrdit ze své vlastní zkušenosti. Jako náborový specialista nově vzniklé výrobní společnosti v mosteckém regionu jsem navštěvovala odborná učiliště a střední školy, abych tuto společnost prezentovala jako možného zaměstnavatele pro budoucí absolventy. Velmi často jsem na otázku, jakou mají představu o své pracovní budoucnosti, dostala odpověď, že se půjdou zaregistrovat na úřad práce. Mají tak vidinu pravidelného příjmu, aniž by museli pracovat. Tuto finanční výpomoc navíc mladí lidé považují za jakýsi druh „kapesného“. Mnozí z těchto mladých lidí mají dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnané rodiče, bez jakékoliv motivace tento stav změnit. Přicházejí tak o možnost získat si pracovní návyky, které by považovali za samozřejmé. V tomto vidím velké nebezpečí, protože tímto způsobem může vyrůst generace, která nebude mít zájem na sobě dál pracovat a jako jediné řešení svého stavu nezaměstnaného člověka, který již nyní považují za něco samozřejmého, hledají v pomoci státu a především v jeho, možná až příliš, otevřeném systému sociálního zabezpečení. Dle odborné literatury se jedná o „novou třídu deklasovaných, tzv. new-underclass“, která je zcela a trvale

závislá na státu. U této skupiny se vytváří specifická kultura charakterizována pasivitou, apatií a častým deviantním chováním (Výrost, Slaměník, 2001, s. 105).

Nezaměstnanost absolventů postihuje všechny vzdělanostní skupiny. Pro přehled uvádím počet nezaměstnaných absolventů a míru nezaměstnanosti podle stupně vzdělání, aktuální k 30. dubnu 2008.

Tabulka č. 1: Počet nezaměstnaných absolventů a míra nezaměstnanosti

<i>Dosažený stupeň vzdělání</i>	<i>Počet absolventů</i>	<i>Počet nezaměstnaných absolventů</i>	<i>Míra nezaměstnanosti absolventů</i>
Střední odborné vzdělání s výučním listem	31 754	1 971	6,2 %
Nižší střední odborné vzdělání s výučním listem	4 048	516	12,7 %
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	46 511	2 637	5,7 %
Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	15 075	1 175	7,8 %
Úplné střední všeobecné vzdělání – vzdělání na gymnáziu	24 193	615	2,5 %
Vyšší odborné vzdělání	5 720	316	5,5 %

Zdroj: Národní ústav odborného vzdělávání (www.infoabsolvent.cz)

Z uvedených dat je zřejmé, že čím vyšší je stupeň vzdělání, tím nižší je míra nezaměstnanosti absolventů.

Nezaměstnanost absolventů bývá v porovnání s ostatními rizikovými skupinami často pouze krátkodobá. Tato skutečnost je dána pravděpodobně hned z několika důvodů. Jedním z důvodů může být vyšší míra flexibility a ochota mladých lidí hledat zaměstnání i v jiných regionech nebo v zahraničí, kde se jim nabízí lepší pracovní příležitosti. Toto pro osoby staršího věku, které mají závazky rodinné i ekonomické a dlouhodobé sociální vztahy je určitě mnohem složitější. Dalším důvodem je schopnost se rychle učit a ochota přijmout zaměstnání, které někdy paradoxně

nesouvisí s oborem, který vystudovali. To vše přispívá k lepší zaměstnatelnosti absolventů.

2.2 Lidé bez nebo s nízkým stupněm kvalifikace

Úroveň kvalifikace a profesních dovedností je při hledání práce stále více rozhodující. O práci nekvalifikovaných lidí je ze strany zaměstnavatelů stále menší zájem, protože je nahrazována levnějšími a přesnějšími stroji.

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou právě nekvalifikovaní pracovníci. Jedná se až o 1/3 všech nezaměstnaných (Buchtová, 2002), mezi které se řadí i absolventi základních škol. Jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti nekvalifikovaných osob je neochota rozšiřovat si své vzdělání a rekvalifikovat se. Podle mého názoru značná část těchto osob často pochází z rodinných poměrů, kde rodiče jsou dlouhodobě nezaměstnaní (stav, který jsem popisovala v předchozí podkapitole). Jde zejména o mladé lidi, kteří jsou obtížně vzdělavatelní, protože vzdělání nepřikládají přílišný význam. Vyšší kvalifikaci nechápou jako prostředek k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce, protože často ani pracovat nechtějí.

Míra nezaměstnanosti osob pouze se základním vzděláním činila ve 4. čtvrtletí roku 2008 19,2 %, počet těchto osob dosahoval 68 300. Z toho počet nezaměstnaných se základním vzděláním, kteří nepracovali méně než 8 let byl 22 500 a počet pracujících před 8 a více lety či nikdy nepracujících, představoval 20 800 (zdroj ČSÚ).

2.3 Osoby starší padesáti let

Pro osoby v pozdním stadiu kariéry je riziko ztráty zaměstnání velmi stresovou situací a nezaměstnanému v tomto věku činí značný problém získat zaměstnání nové. Tento stav úzce souvisí v neochotě zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru starší pracovníky. Nejčastějšími, byť i

nevyřčenými důvody, proč zaměstnavatelé nechtějí tyto osoby přijímat do zaměstnání, jsou jejich pevnější návykové stereotypy, nízká přizpůsobivost novým změnám, úbytek zdraví a pohyblivosti.

Domnívám se, že někteří starší lidé mají také menší motivaci k učení než nezaměstnaní v mladším věku. Argumentují zejména tím, že „za pár let“ odejdou do starobního důchodu, proto není potřeba učit se něco nového. Po novelizaci zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, která vstoupí v platnost 1. ledna 2010, je však hranice pro důchodový věk dnešních padesátiletých lidí stanovena na 64 let. Muži narození po roce 1968 budou odcházet do starobního důchodu v 65 letech a ženy v 62 až 65 letech, odstupňované podle počtu vychovaných dětí (podle § 32 odst. 2, 3 zákona č. 155/1995 Sb.). Z toho jasně vyplývá, že pokud se člověk stane nezaměstnaným např. v padesáti letech, do starobního důchodu mu zbývá ještě poměrně hodně let.

Míra nezaměstnanosti osob starších padesáti let byla ve 4. čtvrtletí roku 2008 následující (zdroj ČSÚ):

- 50 až 54 let věku → 3,5 %;
- 55 až 59 let věku → 4,5 %;
- 60 až 64 let věku → 2,4 %.

2.4 Zdravotně postižení lidé

V závislosti na stále se zvyšující produktivitě práce mají osoby se změněnou pracovní schopností stále menší šanci uplatnit se na trhu práce.

Stát řeší tuto problematiku povinným podílem zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru je tak povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. U provozů, kde přesto zaměstnávání zdravotně handicapovaných osob není možné, je umožněn jiný způsob plnění. Ten je představován odběrem výrobků a

služeb, které zajišťují zdravotně postižení lidé, nebo odvodem peněžních prostředků do státního rozpočtu.

Dalším prostředkem pro snížení míry nezaměstnanosti těchto osob je vznik chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, na který mohou úřady práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Chráněná pracovní dílna představuje pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno minimálně 60 % pracovníků ze zdravotním postižením, a minimální doba, po kterou musí být chráněné pracovní místo poskytováno, je 2 roky.

I přes výše uvedené povinnosti a možnosti však doba evidence zdravotně postižených osob na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců, čímž se dostávají do tíživé životní situace. Počet nezaměstnaných osob v této skupině se za období 4. čtvrtletí roku 2008 rovnal 28 500, což představuje 12,3 % z celkového počtu nezaměstnaných (zdroj ČSÚ).

2.5 Osoby pečující o malé děti

Nepříznivé postavení na trhu práce mají osoby, a to především ženy, pečující o malé dítě. Častá pracovní absence související s nemocností dětí narušuje plynulost pracovního procesu, což způsobuje negativní hodnocení těchto pracovníků ze strany zaměstnavatelů a má za přímý důsledek neochotu je zaměstnávat. Také uplatnění u zaměstnavatelů, kteří nabízejí zaměstnání ve vícesměnném provozu, je pro tyto osoby velká překážka.

V obcích a malých městech je síť zařízení pro předškolní děti rozhodně menší než například v Praze, Brně a jiných větších krajských nebo okresních městech. Také doba, po kterou je v těchto zařízeních o děti postaráno, je znatelně kratší. Pro rodiče malých dětí, zejména pokud dítě vychovává pouze jeden rodič, je pak velmi těžké skloubit svou pracovní dobu s otevírací dobou jeslí a školek. Firemní školky, široce využívané například v severských státech (Švédsko, Finsko, Norsko), které by

pracovníkům s dětmi šetřily jejich čas, nejsou v ČR ještě příliš rozšířené. Nemalý problém také spatřuji v tom, že je velmi omezená nabídka zkrácených pracovních úvazků či hlavních pracovních poměrů ve spojení s možností práce z domova.

Mnozí zaměstnavatelé se již snaží přehodnocovat svou politiku v oblasti pracovního prostředí, které by bylo přátelské k rodinám svých zaměstnanců. Některé firmy umožňují napracovat si na začátku týdne několik hodin a v pátek si vzít půl dne volno. Velmi populárním řešením je také zavádění pružné pracovní doby. I toto řešení je omezující v tom, že je zpravidla stanoven časový úsek pokrývající větší část pracovního dne, po který musí být pracovník na svém pracovišti k dispozici, což opět představuje, zejména pro matky samoživitelky, problém. Smysl výhody pružné pracovní doby se pro tuto skupinu osob tímto ztrácí.

Nedostatek, který také vidím v pro-rodinné firemní praxi je ten, že tato politika je ve větší míře aplikovatelná spíše na vyšší pozice, tj. středního managementu, technickohospodářských pracovníků či specialistů.

Z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných ke 4. čtvrtletí roku 2008, který činil 230 700 osob, představovaly osoby, vracející se do práce z mateřské a rodičovské dovolené 10 500, což je přibližně 4,5 %.

2.6 Národnostní menšiny

V ČR je poměrně velký počet národnostních menšin, ovšem ne u všech je patrná vysoká nezaměstnanost. Nejpočetnější národnostní menšinou jsou u nás Slováci, druhou největší Romové, následují Poláci, Němci, Maďaři, Ukrajinci, Rusové, Bulhaři a další méně početné menšiny, mezi které patří např. Chorvati, Řekové či Rumuni. Ze zmíněných národnostních menšin bych se ráda zaměřila na romské etnikum, které má s nezaměstnaností pravděpodobně největší problém.

Většina Romů, která žije v ČR je nezaměstnaná a jejím charakteristickým rysem je právě dlouhodobá či opakovaná nezaměstnanost. Hlavním důvodem je jejich nízká nebo nulová kvalifikace. Mnoho Romů absolvuje pouze základní vzdělání a nezíská další kvalifikaci, značná část žáků z této populace ani neukončí základní školu. Neúspěšnost romských dětí ve škole souvisí nejen s neznalostí českého jazyka, ale především v rodinném zázemí těchto žáků. Přístup romských rodičů ke vzdělání svých dětí je často velmi chladný, své děti ve vzdělávání nepodporují a pokud by nebyla povinnost devítileté školní docházky, romské děti by do školy často pravděpodobně vůbec nedocházeli. Žáci tak opakují ročníky či jsou přerazeni do zvláštní školy. Díky zvyšujícím se nárokům uplatnění se na trhu práce, které souvisí s kvalifikací, se tak romské etnikum stává skupinou stále obtížněji zaměstnatelnou.

Další příčinou nezaměstnanosti Romů je, bohužel, zvýšená neochota zaměstnavatelů přijímat Romy do pracovního poměru. Lze se domnívat, že tato neochota pramení z předsudků majoritní společnosti o romské minoritě, která může hraničit, a často se tak i děje, s jejich diskriminací. Svůj podíl na tom může mít vyšší kriminalita v rámci romské komunity. Romové se také více spoléhají na současný sociální systém. Mnozí z nich raději pobírají sociální dávky, než aby se zapojili do pracovního procesu. Přirozeně, že toto nelze paušalizovat na celé romské etnikum, protože tento jev se vyskytuje napříč všemi nezaměstnanými.

Hlavní potíží v této problematice vidím především v tom, že Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců, hodnot a chování. Například děti v české rodině jsou vychovávány k samostatnosti. Oproti tomu romské dítě tráví svůj život mezi příbuznými a díky tomu není tlačeno rozhodovat se samo za sebe. Další příklad, který mohu zmínit, je fakt, že Romové byli po staletí kočovným kmenem a kočovník nemá vztah k domu ani okolí, protože se často mění. Nemá tak potřebu o něj pečovat právě z důvodu

neustálé proměnlivosti. Díky tomu se Romové vyčleňují z majoritní společnosti. Přispělo k tomu i jejich vystěhovávání do sídlišť na okrajích měst, ze kterých se postupně staly ghetta. Jedním z nejmarkantnějších případů lze sledovat právě na Mostecku, kde jsou taková sídliště dvě – sídliště Janov u Litvínova s odhadovaným počtem 8 000 osob a sídliště Chanov-Obrnice u Mostu s odhadovaným počtem 5 000 osob. Odhad populace byl proveden Magistrátem města Mostu a Městským úřadem Litvínov v roce 2008, neboť počet osob obývajících tato sídliště značně přesahuje počet osob s oficiálně hlášeným trvalým bydlištěm.

Statistiky, týkající se nezaměstnaných Romů, neexistují. Důvodem je to, že se v žádosti o zprostředkování zaměstnání nesleduje národnost. Míra nezaměstnanosti je tak opět tvořena na základě odhadu, kde celková míra nezaměstnanosti Romů je na hodnotě 65–80 %.

2.7 Cizinci

Další a v současné době poměrně rychle narůstající skupinu nezaměstnaných tvoří cizinci. Jedná se především o pracovníky ze zemí východní Evropy a Asie. Jejich značným handicapem je především jazyková nevybavenost. Ta předurčuje i vzdělané zájemce o zaměstnání, kteří mají dokonce vysokoškolský diplom, přijímat nekvalifikované a mámo placené práce, o které čeští pracovníci nemají zájem.

Nezaměstnanost se cizinců dotýká více nežli českých občanů. Pokud cizinec, pobývajícím na území ČR, přijde o práci, nemá nárok na žádnou podporu v nezaměstnanosti. Dalším bodem je fakt, kdy cizinci, který zde pracuje na základě konkrétního pracovního povolení, se ztrátou zaměstnání končí účel pobytu v naší zemi a musí ji tedy opustit. Nutno však podotknout, že toto se týká cizinců, kteří nejsou občany států Evropské unie (EU). Mohou tak pracovat na území ČR pouze s povolením k zaměstnání a

povolením k pobytu. Pokud však cizinec je občanem členského státu EU, platí pro něj stejná práva a povinnosti jako pro občany ČR.

Pro úplnost ještě uvádím údaje týkající se zaměstnanosti cizinců. Zaměstnaných cizinců bylo v ČR 361 709 osob, z toho 284 551 osob (79 %) bylo evidováno úřady práce, zbylých 21 % představují cizinci s platným živnostenským oprávněním (zdroj ČSÚ, data jsou k 31.12.2008).

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti je samostatná oblast národohospodářské politiky státu, která je v těsné vazbě na sociální politiku. Pracovní uplatnění představuje základní individuální a sociální určení člověka. Proto pokud je nedostatek pracovních příležitostí a člověk není podněcován k tomu, aby si hledal popř. udržel pracovní uplatnění odpovídající jeho kvalifikaci, musí začít působit politika zaměstnanosti, která ovlivňuje jednání jednotlivců a institucí na trhu práce.

3.1 Historický vývoj politiky zaměstnanosti a sociální politiky

Počátek historického vývoje politiky zaměstnanosti a sociální politiky sahá na území českých zemí do období Rakouska-Uherska. Protože je dobré znát prameny problematiky nezaměstnanosti, které korespondují s aktuální politicko-hospodářskou situací státu, domnívám se, že je velmi důležité, seznámit se s její historií. Detailní znalost historie nezaměstnanosti je totiž základem k úspěšné analýze současných stavů a porovnáváním cyklických změn ekonomiky (konjunktura, stagnace, recese, deprese) lze pro některé případy nalézt řešení pro současný stav. Právě aktuální otázku propadu světového trhu, který jako následek s sebou nese prudký nárůst nezaměstnanosti nejen v ČR, lze řešit na známých faktech z let minulých, či v některých případech pro naši dobu až historických.

Pro potřeby své bakalářské práce jsem informace týkající se tohoto vývoje čerpala převážně z publikace Šlapáka, Pánka, Kotouse (2006, s. 8–14), které jsem doplnila o data, zejména za období světové hospodářské krize, z knihy od autorky Buchtové B. (2002, s. 45–50).

Období Rakouska-Uherska

Politika zaměstnanosti a její řešení velmi souvisí se vznikem sociální politiky a jejím následným vývojem. Sociálně politická činnost se stala zásadní součástí celospolečenského života od druhé poloviny 19. století. Do této doby byl rozsah sociálních opatření spíše bezvýznamný.

Prvním krokem v oblasti sociálního zákonodárství bylo zřízení dvou novel živnostenského řádu. V roce 1883 vznikla řemeslnická novela, na kterou v roce 1885 navázala novela dělnická. Ta mj. uplatňovala sociální minimum pro dělníky v živnostech, upravila pracovní podmínky pro mladistvé. Dále novela obsahovala předpisy týkající se ochrany života a zdraví při práci, nedělní a sváteční klid. Nezaměstnaností a zprostředkováním práce se v tomto období legislativa ještě nezabývala.

Problém nezaměstnanosti začal být podstatným v letech počínající hospodářské krize 1901–1903, 1907 a v roce 1913. V Čechách vznikla síť veřejných zprostředkovatelen práce. Zprostředkování bylo všeobecné, bezplatné a dobrovolné, nevztahovalo se ale na zemědělství. Organizace a zásady pro zprostředkování práce byly však nejednotné. Vedle státních zprostředkovatelen práce fungovaly zprostředkovatelny živnostenské, odborové a soukromé.

Období 1. světové války

Válečné hospodářství nedokázalo problém nezaměstnanosti účelně řešit. Byly sice zavedeny opatření týkající se např. omezování přesčasové práce, zjednodušení stavebního řízení aj., ale na nezaměstnanost toto nemělo příliš zásadní vliv. V průběhu války došlo vlivem válečné konjunktury k jejímu snížení, ovšem na konci války nezaměstnanost opět vzrostla, což bylo způsobeno především nedostatkem surovin a energií pro výrobu. V tomto období byla proto zavedena zvláštní podpora v nezaměstnanosti v důsledku omezení výroby z nedostatku paliv.

V roce 1917 měla být na základě zmocňovacího zákona zřízena komplexní síť zprostředkovatelen práce. Celý tento systém měl být zastřešen říšskou zprostředkovatelnou, která měla celou síť vést, metodicky řídit a kontrolovat. Ovšem tato úprava trhu práce se nakonec v důsledku rozpadu monarchie v roce 1918 nerealizovala.

Období 1. republiky a hospodářské krize

Po 1. světové válce se v nově vzniklé ČSR začaly projevovat symptomy poválečné krize. Obrovská nezaměstnanost, která kulminovala v krizových letech 1920–1922, byla příčinou vzniku otázky podpor v nezaměstnanosti. Nepolevující vysoká míra nezaměstnanosti v letech 1923 až 1924 opět vyvolala potřebu pro zřízení jednotného zprostředkovávání práce. Ministerstvem sociální péče navržená příslušná legislativní úprava se do parlamentu v této době vůbec nedostala.

V dubnu 1925 vstupuje v platnost tzv. gentský systém, na základě kterého má nezaměstnaný nárok na státní příspěvek v nezaměstnanosti. Výplata tohoto státního příspěvku byla omezena šesti měsíci v kalendářním roce.

Další opatření v oblasti zaměstnanosti se vztahují k březnu 1933, kdy v Československu vrcholila světová hospodářská krize. Zásadní otázkou sociální politiky byla v té době péče o nezaměstnané, která byla realizována zdokonalením gentského systému. Tzn. období výplaty podpor se prodloužilo v některých případech až na 39 týdnů a státní příspěvek se ztrojnásobil. Vzhledem k tomu, že počet nezaměstnaných pobírající podporu značně převyšoval počet registrovaných nezaměstnaných, vláda zavedla tzv. naturální dávky (žebračanky) a zároveň systém nouzových prací, který byl financovaný z veřejných prostředků.

V této souvislosti bych ráda zmínila Baťovo řešení problému nezaměstnanosti. Rozhodl se snížit ceny svých výrobků o 50 % a zároveň

snížil mzdy zaměstnanců o 40 %. Oproti tomu svým pracovníkům zaručil práci a poskytl nákup potravin, oděvů a ostatních nejn nutnějších potřeb za polovinu běžných cen. Samozřejmě, že toto bylo možné realizovat po dohodě se zaměstnanci a spolupracovníky. K tomuto kroku se Tomáš Baťa rozhodl po zvážení dopadů hospodářské krize na československé hospodářství. Bylo mu jasné, že není řešením propouštět zaměstnance, protože ti by následně po státu požadovali podporu v nezaměstnanosti.

V tom je třeba hledat základní principy řešení nezaměstnanosti. Lépe dát pracujícím za nižší produktivitu práce nižší mzdu, než dát nezaměstnaným stejný obnos peněz za produktivitu nulovou.

Období Protektorátu Čechy a Morava

V období okupačního režimu došlo ke zrušení gentského systému a zavedení nového systému státních podpor v nezaměstnanosti. Výplata těchto podpor byla vázána na podrobení se přeškolení nebo zařazení na povinné práce. Toto lze s určitými výhradami chápat jako počátky rekvalifikace. Nezaměstnanost byla ale úředně snižována díky prikazování práce, totálním nasazením či rozvojem válečné výroby. Prikazování k práci prováděly úřady práce, které byly zřízené již v roce 1939 z dosavadních veřejných zprostředkovatelen práce. Příslušnost těchto úřadů práce byla v letech 1941 až 1942 rozšířena tím, že úředníci těchto institucí dávali souhlas ke sjednávání a rozvazování pracovního poměru a dostali rozsáhlou pravomoc k prikazování práce.

Volné disponování s pracovní silou umožňovalo především nařízení o všeobecné pracovní povinnosti, které se vztahovalo na všechny muže od 16 do 50 let. Systém takto nucené práce představovaly pracovní knížky a systém byl primárně zaveden k uspokojování potřeb válečné výroby fašistického Německa.

Období 1945–1989

Poválečný vývoj československé sociální politiky navázal na situaci, jaká byla v předmnichovské republice. Základem pro plánovité řízení národního hospodářství bylo vytvoření právní regulace rozmisťování pracovních sil. Nutnost získat potřebné počty pracovníků pro obnovu poválečného hospodářství byla řešena Dekretem presidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Ten umožňoval ovlivňovat rozmisťování pracujících především přidělováním pracovníků na práci, jejíž provedení bylo v obecném zájmu.

K naprostému zvratu na poli zaměstnanosti došlo v ČSR v roce 1948. Díky totalitní ideologické myšlence, že za socialismu není třeba sociální politiky, dochází v první polovině 50. let k obnovení káznického režimu, který představoval nový systém rozmisťování pracovních sil. V roce 1958 byl upraven zákonem č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, který byl platný až do roku 1990. V důsledku toho došlo k zavedení pracovní povinnosti celé práceschopné populace a k dosažení plné zaměstnanosti. Organizace byly povinny zaměstnat naplánovaný počet pracovníků. Došlo tak k přezaměstnanosti a trvalému nedostatku volných pracovních zdrojů.

Toto období může být chápáno z hlediska tržního hospodářství a problematiky nezaměstnanosti jako nepraktické, nicméně pro většinu obyvatel a zaměstnanců bylo toto období svým způsobem velkou jistotou. Trh práce byl nepružný, ale lidé nepřicházeli tak snadno o práci jako dnes. Toto je pouze konstatování, tuto dobu neobhajuji, jen píši fakta z historického vývoje.

Období po listopadu 1989

V důsledku změny společenských poměrů po listopadu 1989 byly odstraněny zbytky direktivního řízení v oblasti zaměstnanosti a začalo

docházek k utváření nového trhu práce. Bylo třeba vzniku nových zákonů o zaměstnanosti a nastavení dobře fungujícího systému služeb zaměstnanosti pro zvýšení naší konkurenceschopnosti na trhu práce.

Jako člen Evropské unie (EU) musí ČR v oblasti politiky zaměstnanosti přebírat zkušenosti ostatních členů, ale také aktivně nabízet a prosazovat vlastní myšlenky, které mohou pomoci k řešení problémů v ostatních evropských zemích. I přesto, že dnes je evropský hospodářský trh vzájemně propojen, na poli přístupu jednotlivých členských států ke své vnitřní politice zaměstnanosti jsou velké rozdíly. Poměrně otevřený sociální systém v severských zemích kontrastuje s drsnou realitou ve Velké Británii. Dále například přístup Francie a její omezení délky pracovního týdne na 35 hodin se nepotvrdilo jako šťastné řešení z hlediska zaměstnanosti a v loňském roce došlo k jeho zrušení.

3.2 Vymezení státní politiky zaměstnanosti a její hlavní úkoly

Zaměstnanost lze popsat jako značný ekonomický a sociální jev současné a i budoucí společnosti. Je to proto, že ekonomická aktivita jedinců je zdrojem příjmů každého člověka, ale z globálního hlediska také celého státu. Proto je důležité řešit zaměstnanost komplexně z hlediska legislativy a podpory celé společnosti.

Státní politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu a představuje soubor nástrojů, které motivují zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce. Politika státu je v tomto kontextu důležitým faktorem při hledání optimálního řešení celé nezaměstnané populace, hledání její motivace k práci, ale na druhé straně také hledání motivace zaměstnavatelů práci nabízet. Cílem politiky zaměstnanosti je proto zejména:

- zabránění vzniku zbytečné nezaměstnanosti a nedostatku pracovních sil;

- zajištění nebo prohloubení profesní flexibility pracovních sil;
- zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce;
- zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

V podstatě se jedná o cílenou snahu k dosažení takové zaměstnanosti, která by byla v souladu s očekávaným rozvojem výroby a služeb s ohledem na budoucí rozvoj technologií a organizace práce, za současného ovlivňování trhu práce tak, aby nabídka pracovních příležitostí a poptávka osob po zaměstnání byla vyrovnaná. Jednoduše napsáno, realizace je však mnohem obtížnější.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ), kterou podrobněji popisují v podkapitole 4.1, představuje tvorbu nových pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání nebo jejich rekvalifikaci. Součástí opatření v oblasti APZ je dále poradenství úřadů práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další cílené programy k řešení zaměstnanosti. Poradenská činnost zajišťovaná úřady práce je stanovena vyhláškou MPSV č. 518/2004 Sb. a zaměřuje se na:

- poradenství pro volbu povolání;
- poradenství pro volbu rekvalifikace;
- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání;
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením;
- poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Účelem poradenství je zjišťovat kvalifikační a osobnostní předpoklady osob pro volbu povolání a pro zprostředkování zaměstnání. Výsledkem má

být vhodný výběr některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uskutečňuje se formou skupinového nebo individuálního poradenství, posuzují se osobnostní předpoklady, probíhá pracovní a bilanční diagnostika, poradenské programy zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity, které směřují k pracovnímu uplatnění práce schopných osob na trhu práce.

Oproti tomu pasivní politika zaměstnanosti spočívá v poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Výše podpory je vždy nižší než příjem v posledním zaměstnání, její horní hranice je omezena. Navíc je stanovena délka „podpůrní doby“, po kterou je podpora vyplácena. Uchazeči o zaměstnání jsou tak motivováni k hledání nové práce. Jinou formou pasivní politiky zaměstnanosti (která je ovšem možná pouze u osob v předdůchodovém věku), je možnost předčasného odchodu do starobního důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

3.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

Zabezpečení státní politiky zaměstnanosti zajišťují státní orgány a instituce. Tyto úřady v podstatě realizují v praxi záměry vládní politiky zaměstnanosti, která je řízena vládou a parlamentem. Proto, aby byl zajištěn udaný směr, jsou tyto záměry řízeny závaznými právními předpisy a poměrně složitou legislativou. Tato legislativa se nejen dotýká samotné zaměstnanosti, zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale je potřeba brát v potaz i další návazné zákony a vyhlášky, které se vzájemně prolínají, doplňují, a upřesňují celý proces. Jedná se například o status zaměstnaneckých odborů, odborových svazů, právo na stávku, vyhlášky týkající bezpečnosti práce, hygienické normy aj. Nelze přeci například nabízet nezaměstnaným volná pracovní místa v továrně, která nesplňuje základní hygienické normy pro pracovní prostředí (např. pokud se zde vyskytuje vysoký stupeň radiace, přílišný hluk, vibrace, nízká intenzita osvětlení a jiné podobné případy, kdy

hygienik vydá nesouhlasné stanovisko s provozem závodu). Jedná se o ochranu zaměstnanců, v tomto případě o ochranu zdraví.

Stěžejním zákonem, podle kterého je prováděna státní politika zaměstnanosti v ČR, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jedním z úkolů státních orgánů je přizpůsobování systému zaměstnanosti v ČR strategii zaměstnanosti EU. Ta stanovila pro oblast zaměstnanosti čtyři dlouhodobé záměry, kterými je zaměstnatelnost, podnikatelství, adaptabilita a rovné příležitosti.

V České republice řeší politiku zaměstnanosti MPSV, resp. Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce, která je jeho součástí. Tato sekce se člení na:

- Odbor politiky zaměstnanosti;
- Odbor realizace služeb zaměstnanosti;
- Odbor pracovněprávních vztahů;
- Odbor implementace programů Evropského sociálního fondu.

Ministerstvo je dále zřizovatelem a nadřízeným orgánem úřadů práce, které jsou správními úřady a vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti.

4 REKVALIFIKACE

Je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a přesně ji definuje zákon o zaměstnanosti a prováděcí vyhlášky. V odborné literatuře se pojem rekvalifikace vysvětluje jako „získání nové užitečné dovednosti, získání kvalifikace“ (viz. Slovník cizích slov). Pro svoji práci vycházím ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým je rekvalifikace definovaná jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“ (§ 108 odst. 1).

Význam rekvalifikace znamená pro zaměstnaného možnost předcházet ztrátě zaměstnání a pro nezaměstnaného zvýšení pravděpodobnosti uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tzn. že rekvalifikací se zpravidla nezískává vyšší stupeň vzdělání.

Účastníky rekvalifikačního vzdělávání jsou ve velké míře především osoby bez zaměstnání registrované na úřadech práce. Na tento druh rekvalifikace je také tato práce zaměřena.

4.1 Legislativa

Legislativní náležitosti týkající se rekvalifikací se řídí zejména následujícími právními předpisy:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- Vyhláška MPSV v dohodě s MŠMT č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců;

- Vyhláška MŠMT v dohodě s MPSV č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Zákon o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb.), řeší zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti Právní úprava platného zákona o zaměstnanosti je kompatibilní s právem EU. Tento zákon je rozdělen do hlavních částí:

Část I.	§ 1-13	Úvodní ustanovení
Část II.	§ 14-66	Zprostředkování zaměstnání
Část III.	§ 67-84	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Část IV.	§ 85-103	Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí
Část V.	§ 104-120	Aktivní politika zaměstnanosti
Část VI.	§ 121-124	Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
Část VII.	§ 125-141	Kontrolní činnost
Část VIII.	§ 142-151	Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Aktivní politika zaměstnanosti obsažená v části páté pojednává mj. o rekvalifikaci. Tato politika představuje opatření státu, které vede k zajištění maximální zaměstnanosti průceschopných obyvatel. Uskutečňuje se pomocí nástrojů, kterými jsou:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;

- společensky účelná pracovní místa;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky státu, jejímž cílem je maximální zaměstnanost obyvatel, je tedy obsažena v klíčovém hlavním zákoně o zaměstnanosti. Je patrné, že má důležitý význam v rámci zaměstnanosti a hraje nemalou roli při vytváření vhodných podmínek na trhu práce, pro zaměstnance, uchazeče o zaměstnání, i pro zaměstnavatele. Její zavádění v rámci legislativní podpory trhu práce přímo napomáhá k udržení konkurenceschopnosti nejen samotného trhu práce, ale v sekundárním pohledu konkurenceschopnosti státní prosperity a ekonomického růstu vůči ostatním zemím.

4.2 Druhy rekvalifikace

Rekvalifikaci lze rozdělit na několik druhů. Základní rozdělení je na rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání jsou plně v kompetenci úřadů práce. Jedná se o nejrozšířenější druh rekvalifikace, protože je široce využívána nezaměstnanými. Tyto osoby, které hledají vhodné zaměstnání a mají skutečný zájem o práci, jsou silně motivováni, aktivně vyhledávají rekvalifikační kurzy, které jim úřad práce nabízí a pochopitelně vidí v rekvalifikaci možnost, jak zvýšit své šance pro uplatnění na trhu práce. Tento druh rekvalifikace organizované úřady práce budu podrobněji řešit v následující podkapitole 4.3.

Rekvalifikace zaměstnanců je prováděna u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců a uskutečňuje se v pracovní době. Iniciátorem tohoto druhu rekvalifikace je zpravidla zaměstnavatel.

Důvodů pro zavádění rekvalifikace zaměstnanců je mnoho, lze zmínit požadavek na zvyšování kvality prováděných služeb, nebo kvality výroby. Rekvalifikace zaměstnanců může být například prováděna v době zavádění nových technologií výroby, kdy je potřeba zvýšit odbornost a zaučit stávající zaměstnance na pozměněná pracoviště příslušného výrobního závodu.

Specifický druh rekvalifikace zaměstnanců u zaměstnavatele představují investiční pobídky. Jak bylo výše zmíněno, investiční pobídky představují jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podporují hospodářský rozvoj na území ČR, převážně v oblastech s vyšší mírou nezaměstnanosti, a jsou určeny pro zahraniční investory, kteří vstupují na český pracovní trh s cílem vytvořit nová pracovní místa. Na tento svůj podnikatelský záměr čerpají statní hmotnou podporu, kterou mj. uplatňují na rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců.

Dále se rekvalifikaci dělí na:

Profesní rekvalifikace poskytuje jejím absolventům kvalifikaci pro novou profesi (např. zedník, zámečník, instalatér, ošetrovatelka, sekretářka, programátor aj.). V dělnických profesích tyto kurzy zajišťují obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení. Tento druh rekvalifikace je nabízen především nezaměstnaným osobám s vystudovaným oborem, po kterém není na trhu práce poptávka, nebo majícím pouze základní vzdělání. Profesní rekvalifikaci absolvují také osoby, které chtějí podnikat na základě živnostenského oprávnění, na které nemají potřebnou kvalifikaci. Velmi často se jedná o rekvalifikaci v rámci poskytování služeb, např. o kosmetické, kadeřnické či masérské služby.

Doplňková rekvalifikace doplňuje nebo rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. Může se jednat o pracovníky, kteří vykonávají pracovní činnost v rámci svého vzdělání, ovšem charakter pracovního prostředí vyžaduje v rámci norem, bezpečnosti práce nebo zákonných požadavků dodatečnou

nebo rozšířenou kvalifikaci. Jako příklad lze uvést svářečský průkaz pro uchazeče kvalifikované v kovoprofesích, odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb. pro uchazeče kvalifikované v elektroprofesích, vazačský průkaz, obsluha strojů, zkoušky pro obsluhu plynových a parních kotlen, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých zaměstnání, znalost obsluhy osobního počítače pro technickohospodářské profese apod.

Obnovovací kurz je kurz pro obnovení a rozšíření teoretických a praktických znalostí a dovedností osob, kteří svou kvalifikaci ztratili, protože v ní nevykonávali praxi (buď vůbec nebo delší dobu).

Motivační kurz napomáhá k profesní orientaci účastníků. Výsledkem je doporučení k rekvalifikačnímu kurzu, nástupu do zaměstnání, nebo, zejména pro mladistvé, návratu do přípravy k povolání v rámci školské soustavy.

Nespecifická rekvalifikace není zaměřena na konkrétní zaměstnání. Účastníci této rekvalifikace získávají znalosti a dovednosti, které zvyšují jejich uplatnitelnost na trhu práce. Jedná se zejména o kurzy zaměřené na práci na počítači, přípravu na soukromé podnikání apod.

Stáž je určena čerstvým absolventům škol, kteří tak získávají potřebnou, a zaměstnavateli požadovanou, praxi v zaměstnání. Délka stáže je zpravidla 6 měsíců, během kterých účastník získá potřebné pracovní návyky a dovednosti včetně praktických zkušeností.

Všechny druhy rekvalifikací, ať už zajišťované úřady práce nebo zaměstnavateli, mají své výhody a nevýhody, které bych ráda více rozebrala.

4.2.1. Rekvalifikace zajišťovaná úřadem práce

Rekvalifikace a služby s nimi spojené, které zajišťují úřady práce, jsou zacílené na širší spektrum populace. Zaměřují se převážně na rizikové skupiny nezaměstnaných (absolventy, osoby pečující o malé děti,

dlouhodobě nezaměstnané, starší osoby ad.). Nabízí větší počet vzdělávacích programů s širším zaměřením, které tak osloví více zájemců o rekvalifikaci.

Rekvalifikace zajišťované úřady práce probíhají pouze ve vzdělávacích zařízeních (školská zařízení, soukromá vzdělávací zařízení, podniková zařízení), která musí mít daný program akreditovaný. Akreditaci vzdělávacích programů uděluje MŠMT. Absolvent akreditovaného kurzu může získané znalosti a dovednosti uplatnit u různých zaměstnavatelů. Nevýhodu vidím především v motivaci rekvalifikovaných osob, protože absolvováním rekvalifikačního programu nezískávají automaticky vhodnou pracovní nabídku.

4.2.2. Rekvalifikace zajišťovaná zaměstnavatelem

Rekvalifikace zajišťované zaměstnavatelem jsou určeny pouze pro jeho zaměstnance a jsou přímo navázané na pracovní pozici, kterou pracovník zastává. Toto vzdělávání není schopno pokrýt všechny rizikové skupiny, protože každý pracovní poměr má své konkrétní požadavky, např. na směnnost nebo zdravotní stav. Jedná se o úzce zaměřené vzdělávací programy, schopnosti a dovednosti v nich získané již nemusí rekvalifikovaný zaměstnanec uplatnit u jiného zaměstnavatele.

Rekvalifikace u zaměstnavatele jsou oproti rekvalifikacím zajišťovaným úřady práce zacílené na širší spektrum osob z hlediska ukončeného stupně vzdělání. Úřady práce se zpravidla zaměřují na skupiny nezaměstnaných bez vzdělání či s částečnou kvalifikací. Zaměstnavatel je schopen rekvalifikovat i vysokoškolsky vzdělané pracovníky. Pracovníky, kteří absolvují rekvalifikaci u zaměstnavatele, mají také mnohem vyšší motivaci pro ukončení tohoto vzdělávání, protože jsou v zaměstnaneckém poměru.

V této části bych ráda zmínila své osobní zkušenosti s rekvalifikací zajišťovanou zaměstnavatelem v rámci projektu „Vzdělávejte se“. Tento

projekt je aktuální, protože reaguje na současné problémy zaměstnavatelů postižených důsledky současné celosvětové finanční krize a následné hospodářské recese. Zaměstnavatelé si v rámci tohoto projektu mohou prostřednictvím úřadů práce uplatnit u MPSV úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a úhradu na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad.

Zaměstnavatel, u kterého pracuji, významný výrobní závod s počtem 1 300 zaměstnanců, byl nucen, v návaznosti na pokles poptávky po svých produktech, významně omezit výrobu a tím snížit požadavky na pracovní vytížení svých zaměstnanců. Díky finančním prostředkům, které z projektu „Vzdělávejte se“ zaměstnavatel získá, byl schopen překlenout problematickou dobu v souvislosti s poklesem výroby a zaměstnanci tak získali možnost zdokonalit si své odborné znalosti a dovednosti v oblasti tzv. obecného vzdělávání. Tato podmínka byla zadavatelem projektu (MPSV) stanovena z toho důvodu, aby pracovník, který tímto projektem prošel, byl schopen nabyté znalosti uplatnit i u jiného zaměstnavatele. V naší firmě bylo vzdělávání zaměřeno na počítačové a jazykové znalosti a kurzy měkkých dovedností, tzv. soft skills (time management, leadership, asertivní techniky, vedení pracovního týmu aj.).

Na tomto projektu hodnotím velmi kladně snahu státu řešit zcela aktuální ekonomické problémy zaměstnavatelů. Na druhou stranu musím zmínit administrativní zátěž pro zaměstnavatele, který se do projektu zapojil. Naše společnost projekt již ukončila, předala na úřad práce všechny dokumenty s tím spojené a nyní by měly být vyplaceny finanční prostředky. Pověřené osoby z úřadu práce však stále doplňují seznam požadavků, které je ještě nutné doplnit. Jedná se v některých případech skutečně o maličkosti – ze strany úřadu jsou požadovány nové, popř. jen aktualizované, formuláře, které nebyly zaměstnavateli poskytnuty v době, kdy o zařazení do projektu žádal. V tomto vidím jistý nedostatek státní podpory podnikům,

protože tím dochází k posunutí výplaty finančního nároku. Menší společnosti, které nemají za sebou silný kapitál, se mohou, na základě těchto byrokratických požadavků ze strany státu, dostat do finančních problémů.

4.3 Proces rekvalifikace (zajišťované úřadem práce)

Zahájení a samotné uskutečňování rekvalifikačních kurzů je poměrně složitý proces, který vyžaduje splnění určitých náležitostí a vykazuje vysokou míru standardizace. Proto, aby byla zajištěna kompatibilita úrovně stejných kurzů v jednotlivých okresech, je nutné dodržovat předepsané postupy, které jsou zakotveny v platné legislativě nebo jsou vydávány jako metodické pokyny.

Výdaje na rekvalifikace jsou v převážné míře veřejnými výdaji a jsou hrazeny z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto výdaje rozdělují úřadům práce MPSV. Úřad práce se dále může podílet na úhradě dalších nákladů spojených s rekvalifikací (např. cestovné, ubytování).

4.3.1. Otevření rekvalifikačního kurzu

Před samotným otevřením jakéhokoliv rekvalifikačního kurzu, je ze strany úřadu práce nutné provést rozvahu, zda určitý druh rekvalifikace bude nápomocen při prosazování maximální zaměstnanosti obyvatelstva. Nabízené rekvalifikační kurzy, popř. projekty, vycházejí vždy z monitoringu trhu práce, který provádí příslušný úřad práce. Tento monitoring je především zaměřen na získání informací o pracovních místech, která budou zaměstnavatelé v daném regionu vytvářet. Úřad práce také vychází ze zájmu uchazečů nebo zájemců o zaměstnání o určitý typ rekvalifikace. V tomto případě pečlivě posuzuje míru nezbytnosti rekvalifikace pro jejich další pracovní uplatnění. Získaná data jsou úřadem

zpracována a při vyhodnocení nutnosti nebo oprávněnosti dané rekvalifikace je vydáno rozhodnutí k otevření rekvalifikačních kurzů.

Rekvalifikační kurzy jsou zajišťovány externími zařízeními s akreditovaným vzdělávacím programem, školou v rámci oboru vzdělání nebo vysokou školou s akreditovaným studijním programem. Výběr dodavatele je zajišťován vypsáním výběrového řízení pro dodavatele rekvalifikačních kurzů na základě veřejné zakázky.

Obsah a rozsah rekvalifikace vychází ze zadávací dokumentace pro zpracování nabídky k veřejné zakázce, zadané pro určité časové období. Zpravidla se jedná o období jednoho roku. Zadavatelem veřejné zakázky jsou jednotlivé úřady práce. Z výsledku výběrového řízení jsou poté vybráni vhodní dodavatelé a v jejich spolupráci s úřadem práce je sestaven program rekvalifikací.

Nabídka rekvalifikací je zpravidla v podobě krátkodobých kurzů v časovém horizontu dnů až několika měsíců. Při konzultaci na Úřadu práce v Mostě vyšlo najevo, že rekvalifikační kurzy jsou nejčastěji zaměřeny na dělnické profese. To odpovídá uchazečům bez kvalifikace, se základním, nižším středním vzděláním nebo výučním listem.

Převážnou většinu účastníků rekvalifikace tvoří uchazeči nebo zájemci o zaměstnání. Nemalá část zájemců o zaměstnání však o nabídce rekvalifikací pro tuto skupinu evidovaných na úřadech práce neví. Je to z toho důvodu, že pracovníci úřadů práce tuto formu zvýšení kvalifikace prioritně nabízejí evidovaným osobám z řad nezaměstnaných. Pro zařazení do rekvalifikačního vzdělávacího programu musí žadatel splňovat různé požadavky – vzdělání, zdravotní stav, dovednosti, věk, osobnostní předpoklady apod. Zařazení do rekvalifikačního programu není striktně omezeno dobou uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadů práce. Na to je pohlíženo pouze v případě, že rekvalifikovaný je zařazen do konkrétního

projektu, který je zacílen právě na dlouhodobě nezaměstnané. Pak se ale spíše jedná o motivační programy, které nespadají do oblasti rekvalifikací.

Menší počet účastníků rekvalifikace tvoří zaměstnanci, které jejich současný zaměstnavatel chce přesunout na jinou pozici, popř. propustit.

4.3.2. Dohoda o rekvalifikaci

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Dohoda je v písemné podobě a je závazná pro všechny účastníky. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Pokud se jedná o rekvalifikaci zaměstnanců, stranami podepisující dohodu o rekvalifikaci jsou úřad práce a zaměstnavatel a dále zaměstnavatel a zaměstnanec.

Podle zákona o zaměstnanosti přísluší účastníkům rekvalifikačního vzdělávání podpora při rekvalifikaci, která se vyplácí po celou dobu trvání rekvalifikace a je vyšší než podpora v nezaměstnanosti (podle § 40 odst. 3, § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.). Tím je částečně zabezpečena motivace uchazečů o další vzdělávání.

V zákoně o zaměstnanosti jsou také definovány sankce pro uchazeče o zaměstnání spojené s rekvalifikačním vzděláváním. V případě, že uchazeč bez vážného důvodu odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu či si neplní své studijní povinnosti, je možné, podle § 30 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., vyřadit uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce.

Od 1. ledna 2009 byly sankce rozšířeny a v současné době je možné, vyřadit uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce, pokud odmítne

nabídku úřadu práce na rekvalifikaci a je evidován déle než pět měsíců. Podle mého názoru se jedná o poměrně zásadní bod, protože do konce loňského roku byli nezaměstnaní, kteří bez vážných důvodů odmítli nabízenou rekvalifikaci, nepostižitelní. Nabízí se zde však otázka týkající se skutečnosti, že nezaměstnaní jsou tak nuceni nabídnutou rekvalifikaci přijmout. Jaký tedy bude výsledek celého vzdělávání? Neztrácí tímto krokem vzdělávání svoji úroveň tím, že do kurzů budou docházet nemotivovaní jedinci, kteří budou při výuce rušit skutečné zájemce? Rekvalifikaci sice absolvují, ale bez jakéhokoli efektu na jejich další uplatnění na trhu práce. Budou tak jen pasivními účastníky, jejichž jedinou motivací je konec rekvalifikace, aby jim pracovníci úřadu práce po nějakou dobu „dali pokoj“. Pokud tomu tak bude, potom finanční prostředky státu vynaložené na takové jedince, jsou jen ztrátovým kapitálem a špatně promyšlenou investicí. Samozřejmě, že toto může nastat, a myslím si, že se tak i děje. Úřady práce však na druhou stranu mohou lépe vyhodnotit, kdo z nezaměstnaných je v jejich evidenci, aby si našel práci a kdo pouze kvůli hmotné podpoře.

V zákoně o zaměstnanosti je dále zakotvena povinnost uchazeče uhradit náklady spojené s rekvalifikací v případě, že ji nedokončí bez vážných důvodů či odmítne nastoupit do zaměstnání požadující kvalifikaci, kterou uchazeč rekvalifikací získal.

5 CHARAKTERISTIKA OKRESU MOST

Okres Most se nachází na severozápadě České republiky, správně náleží do Ústeckého kraje. Rozloha okresu je 467 km², počet obyvatel dosáhl k datu 31.12.2007 celkem 116 728 osob. Hustota obyvatel je poměrně vysoká – činí 251 obyvatel na km² (pro srovnání průměrná hustota obyvatel České republiky činí 130 osob na km²). Okres Most tvoří celkem 26 obcí, z toho 6 z nich má status města – Most, Litvínov, Meziboří, Lom, Horní Jiřetín, Hora Svaté Kateřiny (zdroj ČSÚ). Okres Most sousedí s ústeckými okresy Chomutov, Louny a Teplice.



Obrázek č. 1: Lokace okresu Most

Mostecký region lze rozdělit na tři hlavní oblasti:

- *Severní část* (oblast Krušných hor) představuje hustě zalesněné území o rozloze 109 km², které je jen velmi málo zalidněné. Pro

tuto oblast je typické zhoršené životní prostředí, které bylo v minulosti značně postižené průmyslovými exhalacemi.

- *Jižní a jihovýchodní část* o rozloze 83 km² tvoří zemědělskou oblast okresu.
- *Střední část* zabírající největší území o rozloze 275 km² je centrální částí Severočeské hnědouhelné pánve, charakteristická velkou hustotou obyvatel (421 osob na km²). Jsou zde soustředěny hlavní průmyslové činnosti celého regionu.

Hospodářství regionu se výrazně orientuje na těžký průmysl, převážně jsou zde zastoupená odvětví energetiky, těžby uhlí, petrochemický průmysl, strojírenství a v menší míře odvětví textilní.

Oproti jiným regionům ČR má Mostecko značný deficit z hlediska cestovního ruchu. Díky povrchové těžbě hnědého uhlí zde došlo k narušení krajinného rázu a také k likvidaci mnoha obcí a historických památek. Za všechny lze jmenovat královské město Most, založené v polovině 13. století, ze kterého byl zachován pouze Kostel Nanebevzetí Pany Marie (gotická stavba známá svým přesunutím z původního místa o 841 m) a pozůstatky hradu Hněvín.

Povrchová těžba hnědého uhlí měla velký dopad na životní prostředí a nepříznivý vliv na život lidí. Počínaje ústupem obcí, zemědělských a lesnických ploch a konče devastací krajiny způsobenou množstvím znečišťujících látek vypouštěných do ovzduší. Omezování těžebního průmyslu a investice vložené do ekologických sanací ploch a rekultivačních činností sice přinášejí určité zlepšení, ovšem pro úplné ozdravení celé krajiny se jedná o „běh na dlouhou trať“. I přes snahu přilákat turisty to regionu, například vybudováním známého mosteckého autodromu, se nedaří zřídit pracovní místa dlouhodobějšího charakteru zaměřené právě na cestovní ruch.

5.1 Možnosti zaměstnanosti v okrese Most

Intenzivní, rozsáhlá těžba hnědého uhlí a petrochemická výroba v Chemopetrolu Litvínov měla v minulosti za následek, zejména v padesátých letech minulého století, masivní příliv nových obyvatel, kteří se do regionu stěhovali za pracovními příležitostmi. Obyvatelé se tak koncentrovali do měst, v mnoha případech do nově budovaných měst se sídlišti panelových domů. Neobvyklá míra koncentrace obyvatel žijících ve městech v tomto okrese, byla zmíněna v předchozí kapitole.

Současné možnosti zaměstnanosti v mosteckém regionu vycházejí z této nedávné minulosti. Je potřeba si uvědomit, že doba, kdy se region Most zaplnil nově příchozími obyvateli, byla dobou před 60 lety a v pohledu demografie se jedná přibližně o časovou řadu dvou pracovních generací.

Limitní faktory ovlivňující současnou zaměstnanost se dají shrnout do dvou majoritních oblastí potencionálních zaměstnavatelů, kteří měli v minulosti největší vliv na nezaměstnanost. Je to povrchová těžba hnědého uhlí a petrochemický průmysl.

5.1.1. Limitní faktor – Povrchová těžba hnědého uhlí

V minulých letech převažovala poptávka po dělnických, zejména nekvalifikovaných profesích. V důsledku útlumu a zejména změny charakteru těžby hnědého uhlí, kdy hlubinná těžba, která vyžaduje velké množství pracovníků, byla nahrazena těžbou povrchovou, která umožňuje maximální možnou míru automatizace a používání techniky, došlo k masivnímu propouštění a nárůstu nezaměstnanosti.

V současné době je pro okres Most těžba hnědého uhlí stále zdrojem vysokého počtu potencionálních pracovních míst, nicméně automatizace těžby klade vyšší nároky na vzdělání a menší nároky na počet pracovních míst, zejména v dělnických profesích.

Protože báňské těžební limity schvalované vládou a parlamentem, které ovlivňují lokace a místa těžby, popřípadě umožňují rozšíření těžby do nových lokalit, jsou v současné době pozastaveny, jeví se nárůst možných nových pracovních míst v tomto oboru jako nereálný nebo bezvýznamný.

5.1.2. Limitní faktor – Energetický průmysl

V okrese Most je několik tepelných elektráren, případně jsou tyto elektrárny umístěny v okresech sousedních. V energetickém průmyslu, který je zaměřen na výrobu a dodávku tepla a elektrické energie je mnoho pracovních příležitostí. Tyto pracovní místa jsou buďto přímo v provozu elektráren nebo v servisních firmách a společnostech, které se zabývají outsourcingem služeb s touto výrobou spojených. Jedná se například o údržbu zařízení, údržbu rozvodů, dodávku tepla, servis materiálů aj. Je také důležité zmínit se o nové výstavbě výrobních bloků tepelných elektráren a generálních opravách stávajících, které poskytují – alespoň dočasně po dobu těchto prací, zaměstnání většímu počtu osob. V současné době například probíhá výstavba nového bloku tepelné elektrárny Ledvice (majitel ČEZ, a. s.), kde je na této stavbě přítomno přibližně 1 500 pracovníků, dalším projektem je oprava bloku elektrárny Počerady (majitel ČEZ, a. s.) s počtem nově vzniklých pracovních míst 500.

Tepelné elektrárny a teplárny spadající přímo do okresu Most jsou Teplárna Komořany (majitel United Energy, a. s.), Elektrárna Blok I, Blok II v rámci výroby Chemopetrolu Litvínov.

Energetický průmysl, z pohledu zaměstnanosti v okrese Most, se zdá být velmi stabilním zaměstnavatelem, který v současné době nabízí velké množství pracovních míst a do budoucna, vzhledem k výstavbě a nárůstu výrobních kapacit, lze očekávat také zvýšení pracovních příležitostí v tomto oboru.

5.1.3. Limitní faktor – Petrochemický průmysl

Obdobný trend jako v těžebním průmyslu hnědého uhlí lze sledovat i v dalším velkém oboru, resp. podniku, který je významným zaměstnavatelem v okrese. Jedná se o závod Chemopetrolu Litvínov, a. s., který se zabývá výrobou petrochemických produktů, v součinnosti s dnes odštěpeným závodem České Rafinérské, a. s., která se zabývá krakováním ropy a výrobou pohonných hmot.

Tyto závody v minulosti zaměstnávaly vysoký počet pracovníků. V důsledku intenzifikace výroby, která vedla ke zdokonalení automatizace, se rapidně snížil požadavek na počet pracovních míst v tomto oboru. Přestože chemický výrobní závod produkuje přibližně čtyřnásobek své původní výrobní kapacity, požadavky na počet pracovníků průběžně klesají. Obsazování volných pracovních míst (zejména míst, které jsou uvolňovány v důsledku dovršení penzijního věku stávajících pracovníků a jejich odchodů do důchodu) probíhá pro dělnické profese a osoby se středním vzděláním tak, že podnik si sám „vychovává“ budoucí zaměstnance podporou učebních oborů a směrů, které jsou otevírány v okolních středních školách a učilištích (např. střední škola EDUCHEM, Meziboří, Střední průmyslová škola v Mostě). Pro profese s požadavky vysokoškolského vzdělání potom podnik zavádí tzv. „Junior Program“, do něhož nabírá každoročně omezený počet vysokoškolsky vzdělaných absolventů s maximální délkou od ukončení studia 2 let a tyto své zaměstnance v délce 1 roku zacvičuje pro další jejich uplatnění ve výrobě.

Do budoucna se lze proto domnívat, že v trendu zvyšování produktivity práce, za současného udržení nebo poklesu pracovních míst, bude tento výrobní podnik pokračovat a proto nelze očekávat výraznou změnu v poptávce po nových zaměstnancích. V tomto ohledu je petrochemický průmysl v okrese Most svým způsobem pouze významným

zaměstnavatelem bez budoucího potenciálu nárůstu pracovních míst, které by přispívaly k potlačování nezaměstnanosti v regionu.

Tato tři významná těžká průmyslová odvětví (těžba, energetika a petrochemie) jsou typická svým pomalejším reagováním na hospodářské změny, oproti odvětvím zaměřujících se na koncové zákazníky či služby. Ekonomika okresu se navíc v podstatě zaměřuje převážně na mezinárodní trhy, díky čemuž musí čelit silné konkurenci. S tím souvisí i omezené vnitřní možnosti regionu přímo ovlivňovat svůj vývoj

V návaznosti na převažující vzdělanostní strukturu obyvatel vidím určité řešení tohoto problému v rekvalifikacích a také ve výstavbě průmyslových zón. Průmyslové zóny mají za cíl nalákat nové investory, kteří vytvoří nová pracovní místa. S tím však značně souvisí dopravní infrastruktura. Podle mého názoru je nedostatečně rozvinutá. Okres Most není doposud napojen na dálniční síť, důležitá je podpora pro výstavbu rychlostních silnic, železniční koridor je z důvodu průmyslu sice dostatečný, nicméně zcela bezpochyby potřebuje modernizaci. I tyto aspekty totiž můžou mít vliv při rozhodování případného investora, zda v právě v této oblasti vstoupit na pracovní trh či nikoliv. Zcela zřejmě se tyto nedostatky promítají i do neochoty obyvatel mosteckého regionu dojíždět za prací. Jen pro představu – vzdálenost z Mostu do Prahy je po silniční komunikaci 85 km. Cesta vlakem rychlíkové třídy ze stanice Most do stanice Praha však trvá přibližně dvě a půl hodiny (nutno jet přes průjezdovou stanici Ústí nad Labem) a dokonce více než tři hodiny přes stanici Louny.

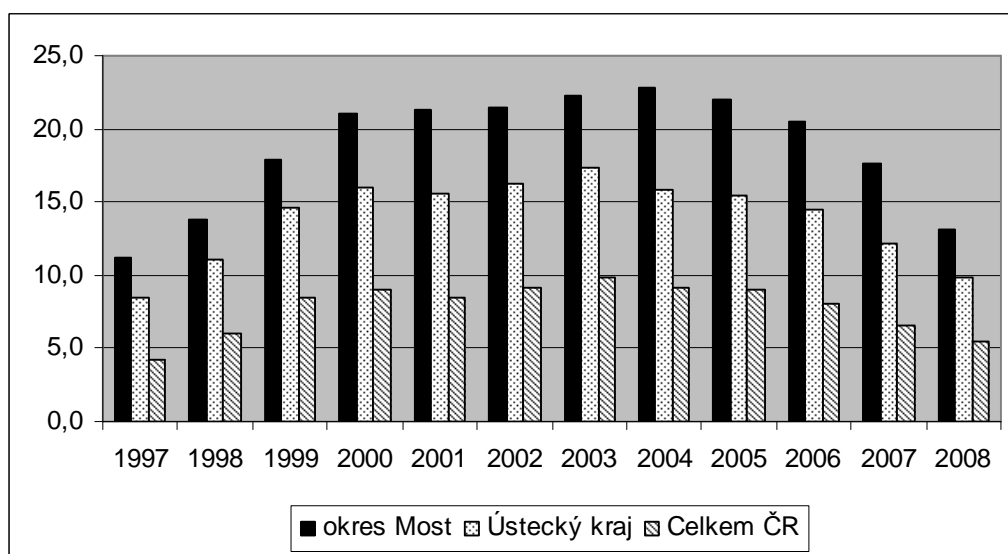
Další nedostatek týkající se dopravy, který shledávám poměrně významným v možnostech zaměstnanosti, je útlum veřejné dopravy na venkově a s tím spojená obtížnost dojíždění do zaměstnání. Protože počet obyvatel trvale žijících na venkově je, obzvláště v okrese Most, výrazně nižší, než počet obyvatel bydlících v centralizovaných městech, jedná se,

s přihlédnutím k omezování veřejné dopravy, z mého pohledu, o jejich diskriminaci.

Mostecký okres má celkově, nejen z výše uvedených důvodů, poměrně nižší atraktivitu z hlediska pracovních příležitostí a přírodních podmínek. Typickým znakem tohoto regionu je proto úbytek obyvatel, zejména mladých a kvalifikovaných, kteří odcházejí za pracovními příležitostmi do jiné části České republiky, případně do zahraničí.

5.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most

Míra nezaměstnanosti v okrese Most je celorepublikově známá jako jedna z nejvyšších. Dlouhodobě se drží na vyšších příčkách a stále dosahuje více než dvojnásobku oproti průměru České republiky. K výraznému nárůstu došlo v roce 1997, od kterého se neustále zvyšovala až do roku 2004. Od roku 2005 pozvolnému poklesu (viz Graf č.1).



Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz)

Tento vývoj nezaměstnanosti vyobrazené na grafu jednoznačně kopíruje vlnu propouštění pracovníků, která započala koncem 90. let. Dva tehdy

největší zaměstnavatelé regionu, Mostecká uhelná společnost, a. s. a Chemopetrol, a. s., snížili během cca pěti let počet svých zaměstnanců o více než polovinu.

Od roku 2005 naštěstí dochází k mírnému poklesu nezaměstnanosti. Podle mého názoru je tento stav způsoben přílivem zahraničního kapitálu a rozvojem automobilového průmyslu, kdy noví investoři zvýšili poptávku na pracovním trhu. Další příčinu vidím také v odchodu části pracovníků do zahraničí, kdy se českým občanům po vstupu České republiky do Evropské unie částečně rozšířily další pracovní příležitosti.

6 REKVALIFIKACE V OKRESE MOST

Tato kapitola je zaměřena na konkrétní údaje týkající se realizovaných rekvalifikací v okrese Most. Vzhledem k tomu, že se v celé práci zaměřuji zejména na uchazeče o zaměstnání, analyzuji pouze data týkající se rekvalifikací nabízených nezaměstnaným osobám. Zcela záměrně proto vynechávám rekvalifikace zaměstnanců.

Sledované období představuje dobu pěti let, konkrétně období 2004 až 2008, které lze považovat za dostatečné pro účely vytvoření analýzy a statistického závěru.

Při zpracování této části jsem vycházela z údajů poskytnutých Úřadem práce v Mostě. Cílem je analyzovat četnost účastníků vstupujících do rekvalifikace včetně podchycení výsledků (úspěšné/neúspěšné ukončení, předčasné ukončení).

Skupiny, na které jsem se zaměřila, korespondují s rizikovými skupinami řešené v kapitole 2, tj. absolventi, lidé bez nebo s nízkým stupněm kvalifikace, osoby starší padesáti let, zdravotně postižené osoby, osoby pečující o malé děti. Do statistik nejsou zahrnuty rizikové skupiny národnostních menšin a cizinců. Důvodem je neexistence statistik či jejich relativně krátkodobé sledování. Jak již bylo zmiňováno v podkapitole 2.6, statistiky týkající se minoritních skupin, např. Romske populace neexistují, neboť z hlediska zařazení těchto osob do evidence uchazečů o zaměstnání a potažmo mezi žadatele o rekvalifikaci, se nesleduje národnost. Z hlediska rizikové skupiny cizinců se tato data sledují až od roku 2006. Jedná se tedy pouze o tříleté období, které neshledávám jako dostačující pro utvoření určitého závěru. Z tohoto důvodu tyto dvě skupiny nejsou uváděny v následujícím rozboru, neboť by se jednalo pouze o mé odhady.

Dále jsem se zabývala otázkou počtu osob vstupujících do rekvalifikace z hlediska věku, vzdělání a pohlaví. Předpokládala jsem, že účastníky rekvalifikace jsou lidé všech věkových kategorií, ale spíše převažují mladší přibližně do třiceti let. Dále jsem předpokládala, že o rekvalifikaci mají spíše zájem osoby, kteří dosáhli vyššího vzdělání než lidé, kteří mají ukončenou pouze základní školu, popř. učební obor bez maturity. Poslední hledisko, které jsem sledovala, bylo, zda se rekvalifikují více ženy či muži.

6.1 Rekvalifikační programy

Nabídka rekvalifikačního vzdělávání v okrese Most vychází z potřeb trhu práce, dosaženého vzdělání, zájmu a zdravotního stavu uchazečů. Úřad práce v Mostě každoročně vyhlašuje výběrové řízení na výběr dodavatelů rekvalifikačních kurzů. Ve spolupráci s přibližně 20 vzdělávacími subjekty zajišťuje rekvalifikace s různým zaměřením a různou dobou trvání. Mezi vzdělávací zařízení, která rekvalifikace realizují, patří střední odborné školy a odborná učiliště, zaměstnavatelé (např. Dopravní podnik měst Mostu a Litvínova, a. s., Krušnohorské strojírny Komořany a. s., Studio Sluníčko) a soukromé instituce působící v oblasti vzdělávání a rekvalifikací (např. ASISTA, s. r. o., NorthCom s. r. o., Dům romské kultury o. p. s., Omni Tempore o. p. s., PERSONA GRATA v. o. s., RSVV – Regionální středisko výchovy a vzdělávání, s. r. o., Rekvalifikační a informační centrum s. r. o. aj.).

Rekvalifikační kurzy nabízené mosteckým Úřadem práce lze na základě zaměření obecně rozdělit na rekvalifikace pro dělnické profese a rekvalifikace pro administrativní profese. Z hlediska nejvíce absolvovaných rekvalifikačních kurzů se jedná o:

1. Počítačové znalosti (MS Office základní/pokročilá znalost, počítačová grafika, správce aplikací, stavba osobního počítače, instalace operačních programů).

2. Školení z vyhlášky 50/1978 Sb. (odborná způsobilost v elektrotechnice), získání řidičského oprávnění (skup. C – nákladní automobil, D – motorová vozidla pro přepravu osob, E – vlek za vozidlo), kurz řidiče hnacího vozidla pro dráhu tramvajovou, svářečský kurz, obsluha motorového manipulačního vozíku.
3. Zedník, obsluha CNC strojů, obráběč kovů, truhlář, zámečník, klempířské práce, kuchařské a číšnické práce, manikúra-pedikúra a modeláž nehtů.
4. Administrativa – základy podnikání, EU Office, projektový specialista (zaměřeno na oblast Evropských strukturálních fondů)
5. Ekonomika a obchod – operátor skladu, dispečer logistiky, obchodní referent, účetnictví a daňová evidence, marketing aj.
6. Sociální práce – hospodyně, pečovatelka, sociální pracovník.

Z výše uvedeného lze usuzovat, po jakých kvalifikacích je na pracovním trhu poptávka ze strany zaměstnavatelů a zájemců o rekvalifikaci. Je zcela pochopitelné, že na prvním místě jsou počítačové znalosti. Myslím si, že v dnešní době představují elementární kvalifikační znalosti (když pominu počítačové specializace jako grafik, správce aplikací či stavba osobního počítače). Počítač používají denně ke své práci už pracovníci na nižších administrativních, nebo dokonce dělnických pozicích. Tyto kurzy se zaměřují především na starší osoby či dlouhodobě nezaměstnané s minimálními pracovními zkušenostmi.

Druhou největší skupinu, co do počtu absolventů rekvalifikací, představují kurzy, které umožňují získání odborného oprávnění. Je to zcela pochopitelné, protože zaměstnavatelé tyto kandidáty na volné pracovní pozice vždy upřednostňují.

Další oblasti jsou již zacílené zejména na získání nové kvalifikace, či prohloubení té stávající. I přesto, že se ve větší míře jedná o obory, které lze

vystudovat na odborném učilišti, bezpochyby mají svůj význam v nabídce rekvalifikačního vzdělávání. Absolvováním této rekvalifikace sice absolvent nezíská vyšší stupeň vzdělání (například výuční list), ale dosáhne konkrétních znalostí a dovedností, které mu zvyšují pravděpodobnost uplatnění na trhu práce.

Velmi specifickou oblast představují rekvalifikační kurzy zaměřené na strukturální fondy EU. Jsou nabízeny zájemcům s ukončeným minimálně středoškolským vzděláním. Obsahem těchto kurzů je primárně příprava a realizace projektů zaměřených na využívání prostředků strukturálních fondů EU, se zaměřením na projektové prostředky či finanční řízení strukturálních fondů EU, prezentační dovednosti a zdokonalení práce na PC.

Na základě doby trvání se rekvalifikace dělí na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Řádově kurzy trvají několik dnů až měsíců. Frekvence výuky je denní, nebo častěji dva až tři dny v pracovním týdnu. Mezi krátkodobé kurzy, v délce trvání do jednoho měsíce, patří rekvalifikace zaměřené na získání řidičského oprávnění, odborné způsobilosti v elektroprofesích a obsluhu motorového manipulačního vozíku. Střednědobé rekvalifikační kurzy, trvající od jednoho měsíce do šesti měsíců, se týkají zejména získání základních počítačových znalostí, kurzů svařování, kosmetických služeb apod. Nejdéle, šest a více měsíců, trvají kurzy s administrativním zaměřením a rekvalifikace určené k získání nové kvalifikace (zedník, obsluha CNC strojů, zámečník, kuchař/číšník ad).

6.2 Statistická data a interpretace výsledků

V této poslední části se dostávám ke konkrétním statistickým údajům, které se týkají rekvalifikací v okrese Most. Ve sledovaném pětiletém období (2004–2008) bylo do rekvalifikace zařazeno celkem 7 614 osob, z toho bylo 4 792 žen a 2 822 mužů. Kromě celkového počtu osob zařazených do rekvalifikace sleduji počty účastníků, kteří kurz absolvovali úspěšně,

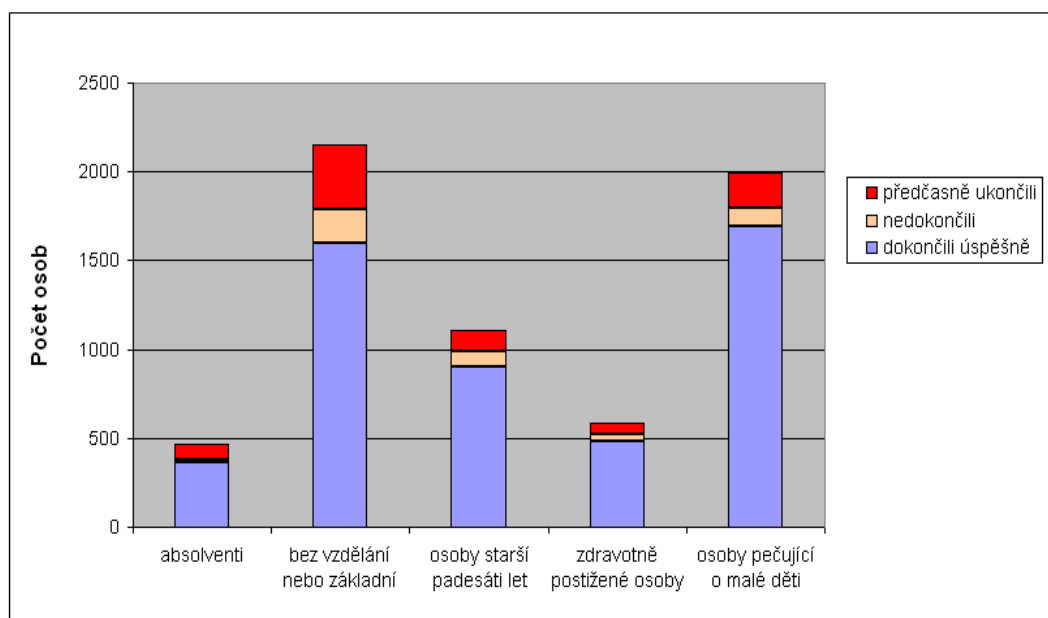
neúspěšně nebo jej předčasně ukončili. Předčasné ukončení rekvalifikace se děje:

- a) z vážných důvodů, mezi které patří:
 - zdravotní důvody rekvalifikovaného nebo osoby, o kterou pečuje;
 - nástup do pracovního poměru;
 - zahájení soustavného studia, které nezaměstnanému umožní získat vyšší stupeň vzdělání;
 - nástup k výkonu trestu odnětí svobody aj.
- b) bez vážných důvodů.:
 - tj. maření součinnosti s úřadem práce, kdy si účastník neplní své studijní povinnosti a povinnosti týkající se docházky stanovené vzdělávacím zařízením, neúčastní se rekvalifikace ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy či se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností.

Výsledky rekvalifikačního vzdělávání u osob z rizikových skupin popisuje graf č. 2. Počet nezaměstnaných zařazených do rekvalifikace byl ve sledovaném období 2004 až 2008 celkem 6 302 osob, z toho nejvíce účastníků (2 148) bylo bez vzdělání, popř. pouze se základním vzděláním, a osoby pečující o malé děti (1 992). To jsem předpokládala, neboť z celkového počtu nezaměstnaných patří právě tyto skupiny mezi nejpočetnější. Například ve 4. čtvrtletí 2008 dosahoval celkový počet nezaměstnaných v okrese Most 8 194 osob, z toho 1 470 byly osoby pečující o malé děti a 3 875 nezaměstnaní bez vzdělání nebo pouze se základním (zdroj MPSV). Předpokládala jsem, že v ukončení rekvalifikace budou nejvíce úspěšní zdravotně postižené osoby a osoby bez vzdělání. Domnívala jsem se, že tyto skupiny budou nejvíce motivovaní, protože jejich uplatnění na trhu práce je minimální. Ze statistik vyplývá, že z hlediska úspěšnosti jsou na tom nejlépe osoby pečující o malé děti (85 %),

následování zdravotně postiženými osobami (83 %) a osobami staršími padesáti let (81 %). Na posledních místech jsou absolventi se 78 % a osoby bez vzdělání (74 %). Rekvalifikaci předčasně ukončili nezaměstnaní ze sledovaných skupin následovně:

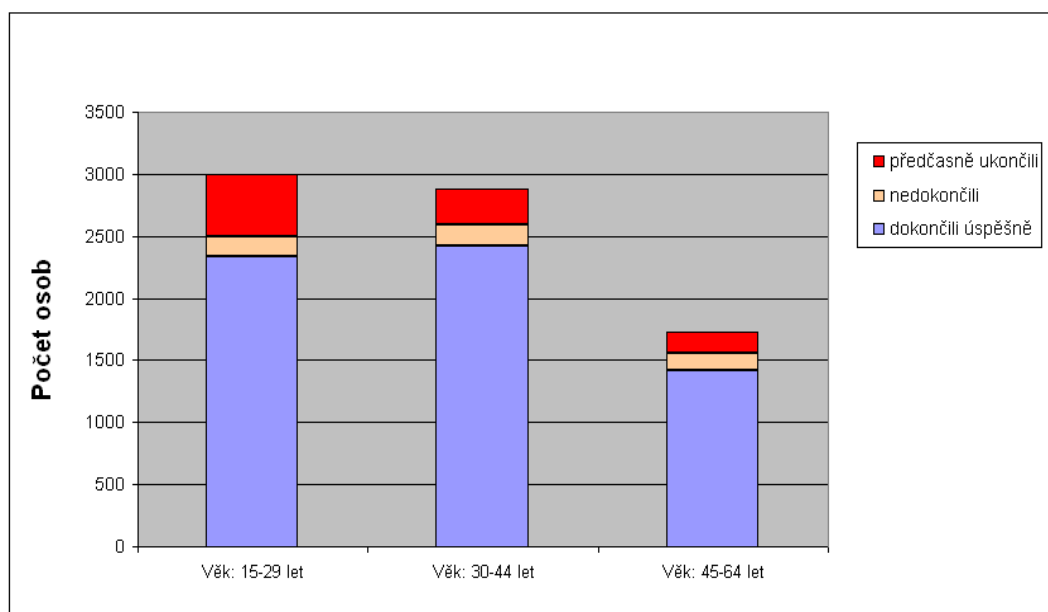
- absolventi → 19 %
- osoby bez vzdělání nebo pouze se základním → 17 %
- starší osoby → 11 %
- zdravotně postižené osoby a osoby pečující o malé děti → 10 %



Graf č. 2: Četnost účastníků rekvalifikace z hlediska zařazení do rizikové skupiny

Zdroj dat: www.portal.mpsv.cz

Graf č. 3 ukazuje podíl osob v rekvalifikaci v závislosti na věku. Předpokládala jsem, že nejvíce bude zastoupena skupina osob ve věku 15 až 29 let, což se mi také potvrdilo. Důvodem pro tuto mou domněnku je poměrně krátká doba od ukončení jejich vzdělání a relativně ještě snadná schopnost učit se než u osob ve vyšším věku.



Graf č. 3: Četnost účastníků rekvalifikace z hlediska věku

Zdroj dat: www.portal.mpsv.cz

Tato skupina zahrnovala celkem 2 997 osob. Druhou nejpočetnější je skupina nezaměstnaných ve věku 30 až 44 let, celkem 2 885 osob. Nejmenší počet účastníků rekvalifikace je ve věkové skupině 45 až 64 let, celkem 1 732 osob. Vyšší účast osob ve věku 30 až 44 let, která je s předchozí věkovou skupinou poměrně srovnatelná, mě docela překvapila. Ovšem z hlediska úspěšného a předčasného ukončení rekvalifikace je na tom nejlépe druhá a třetí věková skupina (viz. tabulka č.2).

Tabulka č. 2: Úspěšnost a neúspěšnost absolventů rekvalifikace

Věková skupina	Dokončili úspěšně	Předčasně ukončili
15-29 let	78 %	17 %
30-44 let	84 %	10 %
45-64 let	82 %	10 %

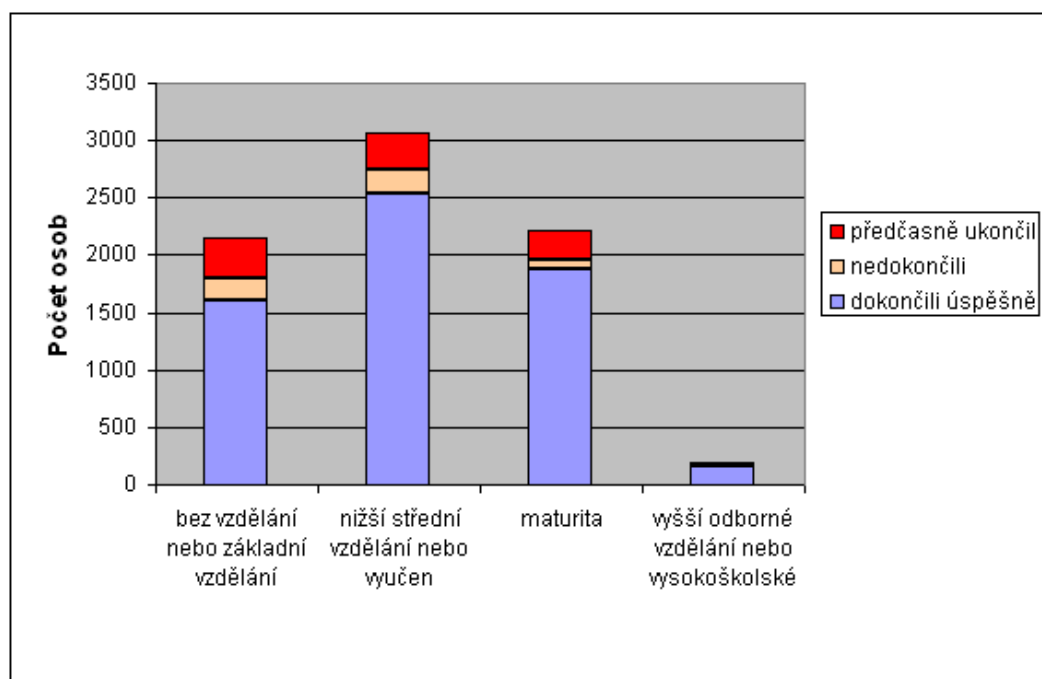
Zdroj: www.portal.mpsv.cz

Na grafu č. 4 je patrný podíl účastníků rekvalifikace v závislosti na vzdělání. Z celkového počtu účastníků rekvalifikace mělo:

- 2 149 osob základní vzdělání nebo žádné;
- 3 063 osob nižší střední vzdělání nebo střední odborné ukončené výučním listem;
- 2 217 osob středoškolské vzdělání (všeobecné i odborné) ukončené maturitou;
- 185 osob vyšší nebo vysokoškolské vzdělání.

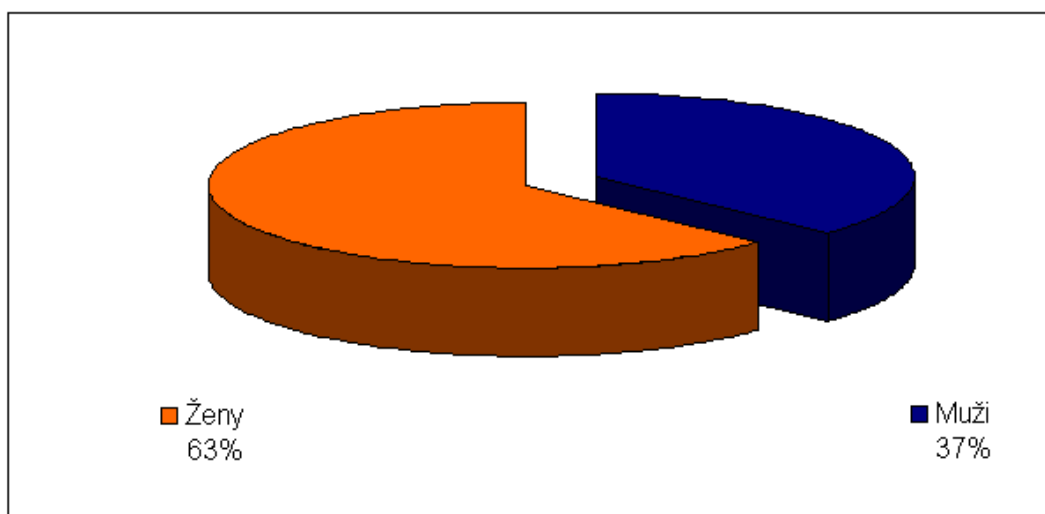
Domnívala jsem se, že možnosti rekvalifikačního vzdělávání více využívají lidé s vyšším stupněm ukončeného vzdělání (maturita a vyšší). Není to tím, že by úřad práce nabízel účast v rekvalifikačních kurzech více lidem s vyšším vzděláním, to je spíše naopak. Vycházela jsem však z předpokladu, že osoby s vyšším stupněm ukončeného vzdělání si spíše uvědomují souvislost mezi získanou kvalifikací a lepším uplatněním na trhu práce. Dalším důvodem proč této možnosti spíše využívají, je větší rozdíl mezi mzdou a podporou pobíranou v nezaměstnanosti než u osob bez nebo pouze s minimální kvalifikací.

Poměrně srovnatelné výsledky mají osoby s vyšším vzděláním než základním. Nejvyšší úspěšnost v dokončené rekvalifikaci mají lidé s maturitou (85 %), za nimi následují vysokoškoláci a nezaměstnaní s vyšším odborným vzděláním (84 %), vyučení (83 %). Lidé bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním dosahují 74 %. Z hlediska předčasného ukončení rekvalifikaci nejméně předčasně ukončovali lidé s výučním listem (10 %), s maturitou (12 %), s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním (14 %). Na posledním místě jsou nezaměstnaní bez vzdělání (17 %).



Graf č. 4: Četnost účastníků rekvalifikace z hlediska ukončeného vzdělání
 Zdroj dat: www.portal.mpsv.cz

Následující graf č. 5 znázorňuje procentní zastoupení mužů a žen v rekvalifikaci. Předpokládala jsem, že do rekvalifikace vstupují ve větším počtu spíše muži než ženy, což se mi nepotvrdilo. Domnívala jsem se, že pokud se nezaměstnaným stane muž coby „živitel rodiny“, obecně se snaží najít si co nejdříve nové zaměstnání. Jeho šance na trhu práce se může zvýšit právě rekvalifikací, díky které si rozšíří své dosavadní znalosti a dovednosti. Úspěšné ukončení rekvalifikace je u obou pohlaví celkem srovnatelné – ženy 83 %, muži 79 %. Stejná situace je i v případě předčasného ukončení – ženy 12 %, muži 13%.



Graf č. 5: Procentní zastoupení účastníků rekvalifikace z hlediska pohlaví
Zdroj dat: www.portal.mpsv.cz

Z výše uvedeného porovnání vyplývá, že sledovaná data jsou u všech skupin poměrně srovnatelná. Souhrnem se úspěšnost v ukončení rekvalifikace pohybovala od 74 % do 85 %. Malé rozdíly jsou patrné i v případě předčasného ukončení, kde minimální hranice dosahovala 10 % a maximální 19 %.

Ovšem i přesto lze najít určité rozdíly. Nejvíce úspěšně rekvalifikaci absolvovali a nejméně předčasně ukončovali osoby pečující o malé děti a zdravotně postižení občané. Lze se domnívat, že právě tyto nezaměstnaní jsou nejvíce diskriminováni z hlediska jejich stavu, proto mají značnou motivaci zvyšovat si svou kvalifikaci. V rovině vzdělání patří mezi úspěšné absolventy rekvalifikace nezaměstnaní, kteří mají alespoň výuční list. Lepších výsledků dosahovali nezaměstnaní s maturitou nebo vysokoškolským diplomem. Nejhorší výsledky ve sledovaných kategoriích měli absolventi škol a osoby bez vzdělání. U absolventů je možné toto vysvětlit návratem ke studiu ve školské soustavě, nástupem do zaměstnání či odchodem do zahraničí např. jako au-pair. Kdežto u nezaměstnaných bez kvalifikace tyto výsledky hodnotím v souvislosti s nízkou motivací. Jejich

finanční příjem ze zaměstnání není o mnoho vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Tzn. rozdíl mezi těmito příjmy není pro ně tak propastný jako pro středoškoláka nebo vysokoškoláka.

7 ZÁVĚR

V celé práci se věnuji politice zaměstnanosti a s ní souvisejícími hlavními oblastmi. Problematika nezaměstnanosti je příčinou vzniku politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti v podstatě bojuje s nezaměstnaností, kterou se snaží v rámci svých možností redukovat.

Nezaměstnanost, jako součást tržního hospodářství, vždy byla, je a bude. Bohužel v rámci událostí současného světového dění, hospodářské recese a finanční nestability burzovních trhů, které s sebou nesou útlum výroby a poptávky po výrobcích a službách, se stává velmi aktuálním tématem a palčivou otázkou každého politického uskupení a samotných občanů. Na základě prudkého zvyšování nezaměstnanosti se domácnosti dostávají do finančních obtíží a nejsou schopné splácet své závazky a dluhy. Tím dochází k oslabování koupěschopnosti obyvatel a samozřejmě i k oslabování poptávky. Snižující se poptávka vede podniky a firmy ke snižování produkce, snižování produkce dále vede ke snižování počtu pracovních míst. Snižování pracovních míst je přímo úměrné růstu počtu nezaměstnaných. Složitá situace, kterou je nutno řešit. Jedním z nástrojů politiky zaměstnanosti je rekvalifikace.

Před tím, než započne boj s nezaměstnaností, je dobré se seznámit historickými údaji. Z historie pramení mnoho ponaučení a lze předpokládat, alespoň částečně, i vývoj budoucí. Z tohoto důvodu jsem věnovala poměrně rozsáhlou část mé práce právě historickému vývoji politiky zaměstnanosti. Odlišné politické postoje jednotlivých období s různým úspěchem či neúspěchem přistupovali k nezaměstnanosti a její kulminace právě v dobách hospodářských recesí, může být zdrojem cenných informací.

Jak by se mohlo zdát, v boji proti nezaměstnanosti se však nejedná pouze o prázdné pojmy, které lze sledovat na křivkách statistických dat a v diskusních televizních pořadech, ale jedná se o klíčovou politiku státu.

Mimochodem, roční rozpočet MPSV tvoří největší podíl státních výdajů a rozpočtů všech českých ministerstev – včetně Ministerstva obrany. Poslední zprávy odhadu státních výdajů pro rok 2011 udávají, že roční rozpočet MPSV bude větší než polovina celkového rozpočtu státu. Je jasné, že většina těchto financí je směřována na boj s nezaměstnaností, zejména na vyplácení státních podpor v nezaměstnanosti. Proto a právě z tohoto důvodu jsem přesvědčena, že řešení nezaměstnanosti je velmi důležité.

Důležitým faktorem, při řešení otázky nezaměstnanosti, jsou hlavní skupiny nezaměstnaných a rizikové skupiny, kterých se nezaměstnanost nejvíce dotýká nebo se jich s velkou pravděpodobností dotýkat bude. Proto jsem popsala rizikové skupiny, které se mně osobně jeví jako nejohroženější. Na tyto skupiny by se měla politika zaměstnanosti nejvíce zaměřit a těmto lidem pomáhat. Ne tím, že jim bude vyplácet vyšší podporu v nezaměstnanosti, ale tím, že je bude motivovat a nabízet jim byt' jen veřejně prospěšné práce. Tím bude stát tyto osoby stimulovat k pravidelnosti docházení do zaměstnání, pracovním návykům a hledání práce bude pro ně mnohem přirozenější a jednodušší.

Tím, že žiji v okrese Most, který má nejvyšší míru nezaměstnanosti v celé ČR a zároveň v rámci svých pracovních aktivit částečně řeším náborové aktivity svého zaměstnavatele, se každý den seznamuji s novými a novými životními příběhy lidí, kteří si zaslouží naše uznání pro to, co jsou schopni udělat, aby byli znovu zapojeni do pracovního procesu a získali práci. Na druhou stranu také vidím zástupy lidí, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní a s tímto svým stavem nehodlají vůbec nic dělat. Nemají k tomu, zatím, důvod.

Legislativní prostředí, které souvisí s nástroji aktivní politiky státu, včetně rekvalifikace, bylo popsáno z důvodu vystižení důležitosti tohoto tématu a získání celkového přehledu – včetně uvedení nejdůležitějších zákonů, prováděcích vyhlášek a nařízeních vlády.

V závěru práce jsem popsala rekvalifikaci, která představuje jeden z nástrojů k řešení nezaměstnanosti. Byl popsán proces, jak vzniká požadavek na rekvalifikaci a jakým způsobem přistupují jednotlivé úřady práce k otevírání nových rekvalifikačních kurzů vzhledem k aktuální situaci na trhu práce. Také jsem zmínila vztah nezaměstnaný x úřad práce při absolvování rekvalifikačních kurzů a případné sankce pro osoby, které se rekvalifikace záměrně neúčastní.

Podle mého názoru není systém rekvalifikací v České republice příliš dořešen. Rekvalifikační kurzy jsou poměrně hodně finančně náročné, lidé, kteří jimi projdou však do práce, pro kterou získali novou kvalifikaci stejně nenastoupí. Důvodem je buď nezájem absolventa rekvalifikace o danou profesi nebo její nedostatečné finanční ohodnocení. Mohu uvést například profesi kuchaře, po které je ze strany zaměstnavatelů velká poptávka, přesto však velký počet kuchařů je v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Domnívám se, že by v rekvalifikačním vzdělávání měli být více zainteresováni i samotní zaměstnavatelé. V době ekonomické krize mnozí z nich požadují pomoc státu. Proto pokud umožní svým pracovníkům získat alespoň obecnou kvalifikaci, kterou by v případě propuštění mohli využít u jiných zaměstnavatelů, dalo by se tím předcházet dlouhodobé evidenci uchazečů o zaměstnání.

I přes výše uvedené mé osobní názory má rekvalifikace v řešení problematiky nezaměstnanosti bezpochyby velký význam, protože pomáhá jejím absolventům zlepšit jejich postavení na trhu práce. Na základě dobře realizovaného průzkumu pracovního trhu lze vytvořit cílené vzdělávací programy, které reagují na požadavky zaměstnavatelů a mohou oslovit široké spektrum populace v produktivním věku a tím snížit nezaměstnanost.

8 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje – Výkladový slovník*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002, ISBN 80-200-0950-7

Kolektiv autorů a konzultantů. *Slovník cizích slov*. Praha: Encyklopedický dům, 1998. ISBN 80-90-1647-8-1

ŠLAPÁK, Čeněk Tim, PÁNEK, Zdeněk, KOTOUS, Jan. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova Praha, Právnická fakulta, 2006. ISBN 80-85889-76-5

VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. (Eds.). *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5

WARR, Peter Bryan. *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press, 1987. ISBN 0198521588

WATTS, Anthony Gordon. *Education, unemployment and the future of work*. 1st Edn. Sony Stratford, Open University Press, 1983. ISBN 0-335-10411-8

Elektronické zdroje:

Trojnová, Petra. 2006. *Historie města mostu*. Dostupné z <http://www.mumost.cz/mesto/historie/historie.htm> [cit. 2009-06-16 19:25].

Šmejcová, Jana. 2001. *Zpráva o situaci na trhu práce. Okres Most*. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most/ztp2001a.pdf [cit. 2009-06-17 23:43].

Rekvalifikace, vzdělávání a kurzy. Dostupné z <http://www.inpc-praha.cz/index5923.html?page=rekvalifikace-vzdelavani-a-kurzy> [cit. 2009-06-27 14:35].

Statistiky o rekvalifikacích. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek> [cit. 2009-06-07 15:20].

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/> [cit. 2009-05-08 17:10].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/> [cit. 2009-05-08 17:26].

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/> [cit. 2009-06-07 19:45].

Bakalářské práce se půjčují
pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

**Švarcová, M.: Vliv rekvalifikace na zaměstnanost uchazečů o
zaměstnání v rámci lokálního trhu práce**

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat
jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis